



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA
INSTITUȚIA MEDICO-SANITARĂ PUBLICĂ
INSTITUTUL DE MEDICINĂ URGENTĂ
MD - 2004, mun. Chișinău, str. T. Ciorbă, nr. 1
Tel: (022) 25 07 04

ORDIN

22.12.2025

Nr. 203

„Cu privire la aprobarea Regulamentului privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire în cadrul IMSP Institutul de Medicină Urgentă”

În temeiul Constituției Republicii Moldova, Codului Muncii, Legii nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, în baza pct.2.2 al Ordinului nr.173-P §2 din 15.10.2025 al Ministerului Sănătății al Republicii Moldova „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire în cadrul Ministerului Sănătății, instituțiilor publice și private prestatoare de servicii medicale și instituțiilor de învățământ medical și în conformitate cu prevederile pct.53 lit.t) al Regulamentului de organizare și funcționare al IMSP IMU, aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr.405 din 05.05.2023,

ORDON:

1. Se aprobă Regulamentul privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire în cadrul IMSP Institutul de Medicină Urgentă (anexa1).
2. Se instituie în cadrul IMSP Institutul de Medicină Urgentă, Unitatea gender, pe un termen de 5 ani, în următoarea componență:
 - dnul Ivan Meleca, jurisconsult, Serviciul juridic, în calitate de specialist Unitatea gender, care va asigura instalarea unei boxe de mesaje, în care pot fi depuse plângerile cu referire la hărțuire.
 - va organiza anual, chestionarea anonimă a personalului, în scopul evaluării climatului instituțional și al nivelului de cunoaștere a politicilor în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire, prin completarea chestionarului conform anexei 6 la Regulament.
 - va înregistra plângerile cu referire la hărțuire în Registrul de evidență a plângerilor cu privire la cazurile de hărțuire, conform anexei 2 la Regulament.

- va îndeplini și alte atribuții prevăzute în Regulamentul aprobat.
- dna Eudochia Ciobanu, tehniciană radiologă superioară, Serviciul Imagistică medicală, psiholog în Departamentul Clinic Neurologie, Epileptologie și Boli interne, în calitate de supleant.
- va organiza de comun cu Secția Resurse umane, pentru toți angajații instruire de inițiere cu privire la politica și procedurile de protecție în cazurile de hărțuire.
- va asigura instruirea continuă/de recapitulare conform tematicii a angajaților instituției, nu mai rar decât o dată în an.
3. Serviciul Tehnologii Informaționale și Comunicații va publica pe pagina web a IMSP Institutul de Medicină Urgentă prezentul Regulament, va plasa QR codul și adresa electronică (ugender@urgenta.md), care va oferi posibilitatea de depunere a plângerii on-line.
 4. Șefii de subdiviziuni vor aduce la cunoștință angajaților contra semnătură, prevederile Regulamentului aprobat și vor urmări completarea Declarației de către fiecare angajat din subordine, conform anexei 5.
 5. Secția de Management al calității serviciilor medicale va monitoriza aplicarea și respectarea mecanismului de examinare a cazurilor de hărțuire.
 6. Controlul executării prezentului ordin mi-l asum.
 7. Prezentul ordin intră în vigoare la data semnării.

Director



Diana MANEA

REGULAMENTUL
privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de
hărțuire în cadrul IMSP Institutul de Medicină Urgentă

Capitolul I. Dispoziții generale

1. Regulamentul privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire în cadrul IMSP Institutul de Medicină Urgentă elaborat în baza prevederilor Convenției cu privire la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei din 1979 (CEDAW), Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul) ratificată în baza Legii nr. 144/2021, a recomandărilor Comitetului Organizației Națiunilor Unite (ONU) pentru Eliminarea Discriminării față de Femei (Comitetul CEDAW), Rezoluției Consiliului de Securitate al ONU 1325 cu privire la agenda Femeile, Pacea, Securitatea și altor Rezoluții subsecvente în domeniul Femeile, Pacea și Securitatea (FPC), Constituției Republicii Moldova, Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și altor acte normative relevante.
2. Regulamentul stabilește procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire la locul de muncă și reglementează:
 - 2.1. principiile care urmează a fi respectate;
 - 2.2. modalitățile de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire;
 - 2.3. rolul și atribuțiile persoanelor abilitate în procesul de înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de hărțuire;
 - 2.4. măsurile de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la fapte de hărțuire.
3. Prevederile Regulamentului nu substituie dreptul subiectului, care cade sub incidența prezentului act de a se adresa către organul de urmărire penală sau alte instituții cu atribuții în domeniu, pentru a depune plângere în conformitate cu legislația sau a solicita repunerea în drepturi prin alte modalități prevăzute de legislație.
4. Prezentul Regulament se aplică tuturor angajaților IMSP IMU, indiferent de tipul de angajare (cu normă întreagă, part-time, perioadici), colaboratorilor externi (furnizori, consultanți), rezidenților, voluntarilor, precum și altor persoane care își desfășoară activitatea în instituție.
5. Se includ și situațiile în care hărțuirea are loc în afara sediilor instituției, dacă are legătură cu activitatea profesională (de exemplu, la conferințe, instruiți, etc.).
6. IMSP Institutul de Medicină Urgentă nu tolerează hărțuirea în relațiile la locul de muncă, inclusiv în activitățile conexe, cum ar fi la cursuri de instruire, conferințe, activități de consolidare a echipei, deplasări de serviciu, precum și conflictele la locul de muncă.
7. În sensul prezentului Regulament, răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea civilă, contravențională sau penală a persoanei pentru faptele de hărțuire.
8. Următoarele noțiuni principale semnifică:
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;

gemler — aspectul social al relațiilor dintre femei și bărbați, care se manifestă în toate sferele vieții;

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;

lezare a demnității la locul de muncă - orice acțiune, comportament, tratament sau situație care afectează în mod real sau perceput demnitatea angajatului, inclusiv violența verbală, umilirea, intimidarea, șicanarea, discriminarea pe motive de sex, orientare, credo, origine etc.

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;

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;

victimă - persoana în drept care susține că a fost supusă unei forme de hărțuire sau lezarea demnității.

martor - orice persoană care a observat direct fapta sau are informații relevante.

măsuri administrative/protective - măsuri temporare sau permanente dispuse de conducere pentru protejarea victimei sau pentru prevenirea continuării comportamentului abuziv.

urmărire/represalii - orice acțiune de intimidare sau sancționare la adresa persoanei care a sesizat, martorilor sau persoanelor implicate, ca urmare a sesizării.

plângere — orice act de sesizare cu privire la săvârșirea unei fapte de hărțuire și hărțuire sexuală;

reclamat — persoană împotriva căreia s-a formulat plângerea cu privire la săvârșirea unei fapte de hărțuire sexuală;

limbaj sexist — expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensând demnitatea acestora;

petiționar — persoană care se consideră victimă și sesizează printr-o plângere despre săvârșirea unei fapte de hărțuire sexuală împotriva sa;

unitate gender - specialist/specialistă abilitat/ă cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în subdiviziunea în care activează;

9. **Scopul prezentului Regulament** este de a proteja angajații/salariații IMSP IMU, inclusiv care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul de practică sau care sunt detașați, pacienții și alte persoane care interacționează cu sistemul medical și a asigura un mediu fără hărțuire, prin crearea unor mecanisme eficiente de sesizare, examinare, raportare și referire către serviciile specializate a cazurilor.

10. Prezentul Regulament se aplică pentru cazurile de hărțuire care apar în relația personal

medical-pacient, personal medical-personal medical, relațiile de muncă în cadrul activității ca angajat în instituție, relația elev/student-profesor/cadru didactic, alte relații de subordonare în cadrul desfășurării activităților conform fișei de post/atribuțiilor de funcție, în următoarele condiții:

10.1. la locul de muncă, de studii, inclusiv în spațiile aferente locului de muncă;

10.2. în locurile în care angajații IMSP IMU, inclusiv care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul sau care sunt detașați, petrec pauza de masă, se odihnesc sau folosesc grupurile sanitare și vestiarele;

10.3. pe durata delegărilor, deplasărilor, instruirilor, evenimentelor sau activităților în interes de serviciu;

10.4. prin intermediul comunicărilor verbale sau scrise, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;

10.5. în spațiile de cazare puse la dispoziție în interes de serviciu;

10.6. în alte cazuri similare.

11. Obiectivele prezentului Regulament sunt:

11.1. implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire în cadrul IMSP IMU;

11.2. asigurarea unei cooperări interinstituționale eficiente și de unificare a practicii de aplicare a legislației naționale și standardelor internaționale în domeniu, precum și posibilitatea reacționării prompte în procesul de prevenire și combatere a cazurilor de hărțuire;

11.3. stabilirea procedurilor legate de protecția victimelor, martorilor și examinarea cazurilor de hărțuire sexuală.

12. Principiile generale promovate de prezentul Regulament sunt:

10.1 principiul egalității între femei și bărbați — principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;

10.2 principiul prevenirii tuturor situațiilor de hărțuire sexuală — prin implementarea în regim prioritar a politicilor în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire sexuală;

10.3 principiul abordării individuale și centrate pe victimă — drepturile, necesitățile și doleanțele victimelor hărțuirii sexuale vor fi prioritare, fiind luate în considerare diverse riscuri și vulnerabilități și impactul deciziilor și acțiunilor întreprinse;

10.4 principiul celerității — prin reacționarea rapidă și promptă a subiecților responsabili la plângerile prin care sunt sesizate cazuri de hărțuire sexuală, precum și realizarea în cel mai scurt timp a tuturor acțiunilor necesare în vederea examinării circumstanțelor cazului pentru identificarea și sancționarea persoanelor care au comis sau admis fapte de hărțuire sexuală, dar și pentru acordarea asistenței medicale și a serviciilor de suport pentru victimă;

10.5 principiul protecției datelor cu caracter personal — prevede obligația respectării confidențialității informației și a normelor deontologice profesionale de către toate persoanele implicate în înregistrarea, examinarea și raportarea cazului de hărțuire sexuală;

10.6 principiul contradictorialității - prevede posibilitatea părților de a-și formula, argumenta și dovedi poziția în procesul de examinare a cazului de hărțuire sexuală, de a alege modalitățile și mijloacele susținerii ei de sine stătător și independent de alte organe și persoane, de a-și expune opinia asupra oricărei probleme de fapt și de drept care are legătură cu cazul aflat în examinare;

10.7 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 hărțuire sexuală.

13. Angajații/salariații IMSP IMU, în exercitarea atribuțiilor de serviciu se conduc de

principiile prevăzute de prezentul Regulament și au următoarele obligații:

- 13.1. de a nu recurge la comportamente ce se încadrează în fapte de hărțuire sexuală, care constituie infracțiune incriminată în art. 173 din Cod Penal;
- 13.2. de a nu admite și a nu tolera faptele de hărțuire sexuală;
- 13.3. de a sesiza despre cazurile de hărțuire sexuală;
- 13.4. de a reacționa cu promptitudine la sesizarea cazurilor de hărțuire sexuală;
- 13.5. de a contribui la examinarea cauzelor și condițiilor ce au dus la comiterea faptelor de hărțuire sexuală;
- 13.6. de a facilita accesul la servicii de sprijin/suport pentru persoanele ce au sesizat fapte de hărțuire sexuală.

14. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire sexuală includ, dar nu se limitează la:

- 14.1 Conduita fizică — contact fizic nedorit (atingeri neconsimțite ale corpului de natură sexuală), constrângerea, aplicarea sau amenințarea cu violența fizică, pentru a solicita favoruri sexuale, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;
- 14.2 Conduita verbală — expuneri de natură sexuală privind aspectul, vârsta, viața privată a unor persoane, avansuri sexuale (invitații nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică), inclusiv cînt sunt impuse ca și condiție de angajare sau promovare în funcție, insulte legate de caracteristicile anatomicofiziologice sau alte caracteristici ale sale, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;
- 14.3 Comportament nonverbal — afișarea materialelor de natură sexuală, conduite exhibiționiste, mimici, gesturi sugestive sexual, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;
15. Hărțuirea sexuală se incriminează penal în art. 173 din Codul penal și se realizează prin pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite.

Capitolul II. Atribuțiile subiecților responsabili de prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală

16. În cadrul IMSP IMU activează Unitatea gender.

17. **Unitatea gender** este specialistul/specialista desemnat/desemnată de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare, fiind responsabilă de implementarea politicii în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire sexuală, consultarea și referirea persoanelor care au formulat o plângere privind hărțuirea sexuală către serviciile specializate. Directorul IMSP IMU desemnează în cadrul instituției un specialist/specialistă investit cu atribuțiile unității gender și un supleant pe un termen de 5 ani.

18. Specialistul/specialista și supleantul investiți cu atribuțiile unității gender sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii. Unitatea gender va beneficia de instruirea suplimentară necesară în domeniul asigurării egalității de gen și prevenirii hărțuirii în scopul acordării asistenței victimelor hărțuirii. În cazul constatării incompatibilității specialistului investit cu atribuțiile unității gender atribuțiile

vor fi exercitate de către supleant.

19. Unitatea gender are următoarele atribuții:

- 19.1. propune măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale și de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile de activitate ale instituției;
- 19.2. planifică activitățile legate de implementarea acțiunilor de prevenire a hărțuirii sexuale prevăzute în prezentul Regulament;
- 19.3. consultă și referă persoanele care au formulat o plângere privind hărțuirea sexuală către serviciile specializate;
- 19.4. participă la examinarea de către Comitetul de bioetică a plângerilor privind hărțuirea sexuală;
- 19.5. organizează chestionarea anonimă a personalului în legătură cu nivelul de respectare al obiectivelor prezentului Regulament;
- 19.6. colaborează cu ONG pe dimensiunea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, participă la evenimente și campanii în domeniu prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, alte activități menite să asigure funcționalitatea eficientă a instituției cu evitarea cazurilor de hărțuire sexuală;
- 19.7. elaborează rapoarte anuale privind implementarea politicii de prevenire a hărțuirii sexuale și le prezintă spre aprobare directorului IMSP IMU, iar la solicitare Grupului coordonator în domeniul gender din cadrul Ministerului Sănătății;
- 19.8. exercită alte atribuții conform legislației.

20. Comitetul de bioetică din cadrul IMSP IMU, în procesul de examinare a cazurilor de hărțuire are următoarele atribuții:

- 20.1. cu acordul scris al persoanei ce a depus plângerea, remite organelor de drept cu atribuții de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală, plângerea și materialele acumulate în cazurile de examinare a plângerilor privind hărțuirea sexuală;
- 20.2. examinează cererile prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse și formulează propuneri organului căruia i se atribuie dreptul de angajare cu privire la aplicarea măsurilor de protecție.
- 20.3. examinează plângerile cu referire la hărțuire și constată prezența sau absența încălcărilor prevederilor prezentului Regulament;
- 20.4. colectează informații și materiale relevante, inclusiv prin solicitarea de informație și audierea altor persoane care pot deține informații la cazurile de hărțuire sexuală aflate în examinare;
- 20.5. înaintează directorului IMSP IMU propuneri privind sancționarea angajaților/salariaților care au admis încălcări ale prezentului Regulament.
21. Membrii Comitetului de bioetică sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii.

Capitolul III. Prevenirea hărțuirii sexuale

22. IMSP IMU, va face public faptul că promovează o politică de toleranță zero față de orice formă de hărțuire și încurajează raportarea cazurilor de hărțuire, indiferent cine este presupusul făptuitor.

23. Fiecare contract, acord de colaborare, încheiat de IMSP IMU și instituțiile publice și private prestatoare de servicii medicale, instituțiile de învățământ medical cu orice entitate juridică sau persoană fizică, va include obligatoriu următoarea clauză contractuală standard:

„Contractanții/prestatorii/consultanții/sub-partenerii trebuie să respecte o politică de toleranță zero față de hărțuire sexuală și să ia măsuri pentru a preveni și a răspunde la astfel de cazuri”. Dacă respectivele entități sau persoane fizice nu iau măsuri de prevenire a hărțuirii, de investigare a acuzațiilor în acest sens, aceasta va servi drept temei pentru rezilierea tuturor

contractelor/acordurilor de cooperare.

24. Pentru a asigura un mediu fără hărțuire, IMSP IMU va efectua o evaluare riguroasă a tuturor persoanelor care doresc să colaboreze în baza unui contract de muncă, prestări servicii, acord de colaborare etc., respectând criteriile de selecție stabilite. Unul dintre aceste criterii este ca solicitantul să declare pe propria răspundere că nu a fost implicat și nu este cercetat pentru fapte legate de hărțuire, abuz sau exploatare sexuală.

25. La angajare, IMSP IMU cu suportul unității gender, în mod obligatoriu organizează instruire de inițiere pentru toți angajații și personalul asociat cu privire la politica și procedurile de protecție față de hărțuire sexuală. De asemenea, se va asigura instruirea continuă/de recapitulare pe această temă, nu mai rar decât o dată în an, sau în cazul instituirii unor modificări ale documentelor ce reglementează domeniul protecției față de hărțuire sexuală.

26. Unitatea gender va asigura instalarea unei boxe de mesaje, în care pot fi depuse plângerile cu referire la hărțuirea sexuală.

27. Conținutul boxei trebuie să fie verificat zilnic de către unitatea gender.

28. IMSP IMU, cu suportul Serviciului Tehnologii Informaționale și Comunicații, din cadrul IMSP IMU, va crea un QR cod care va oferi posibilitatea de depunere a unei plângeri online (Anexa nr.2) și o adresă electronică pentru raportarea cazurilor de hărțuire sexuală. Adresa poștei electronice și QR cod care va oferi posibilitatea de depunere a unei plângeri online se plasează pe pagina web și se comunică prin intermediul șefilor de subdiviziuni, tuturor persoanelor angajate sau care activează în baza unui alt tip de contract la momentul încheierii contractului. Plângerile expediate în format electronic (email și prin QR cod) se recepționează de unitatea gender și se înregistrează, examinează conform procedurii prevăzute de prezentul Regulament.

29. În scopul informării și sensibilizării despre fenomenul hărțuirii angajații/salariații, stagiarii și voluntarii vor fi instruiți la angajare și în cadrul activităților de dezvoltare profesională interne și externe cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire.

30. Orice persoană care înaintează o plângere privind hărțuirea (Anexa nr. 2), precum și persoanele implicate în procesul de examinare ca martori sunt protejate de victimizare și nu vor fi sancționate pentru raportare sau participare în procesul de examinare a cazurilor.

Capitolul IV. Modul de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire sexuală

30. Orice persoană (angajat/salariat sau pacient) are dreptul să reclame cazurile de hărțuire la unitatea gender din cadrul IMSP IMU, la Consiliul pentru egalitate, la Avocatul Poporului sau direct în instanțele de judecată, în modul prevăzut de lege.

31. Unitatea gender poate fi înștiințată despre fapte de hărțuire sexuală prin plângere (Anexa nr.2). Persoanelor împutemicite cu atribuții de primire a plângerilor li se interzice să întreprindă acțiuni menite să descurajeze persoana în denunțarea actelor de hărțuire sexuală.

32. Plângerea se depune, în formă electronică sau olografă și trebuie să conțină, următoarele elemente, cu excepția cazurilor în care victimele doresc să fie anonime:

32.1. numele/ prenumele și datele de contact ale persoanei care a formulat plângerea;

32.2. numele/ prenumele ale pretinsului Uaptuitor sau alte date care pot contribui la identificarea acestuia, dacă sunt cunoscute;

34.3 descrierea comportamentului de hărțuire sexuală care constituie obiectul plângerii, cu precizarea locului și timpului unde a avut loc fapta (dacă se cunoaște);

34.4 numele/prenumele și datele de contact al martorilor (în cazul în care aceștia sunt);

34.5 probe sau acte/documente justificative (în cazul în care acestea sunt);

34.6 data depunerii plângerii;

34.7 semnătura persoanei care a formulat și depus plângerea.

33. Plângerile anonime se înregistrează și se examinează prin prisma identificării măsurilor de prevenire a hărțuirii.

34. Dacă plângerea nu conține toate elementele prevăzute la pct. 34, unitatea gender o înregistrează și solicită concomitent de la persoana care a formulat plângerea, înlăturarea neajunsurilor și prezentarea actelor/ informațiilor suplimentare, dacă le deține/cunoaște.

35. În cazul parvenirii plângerii cu referire la hărțuire, unitatea gender este obligată să o înregistreze imediat, dar nu mai târziu de 24 de ore.

36. După înregistrarea plângerii unitatea gender asigură organizarea promptă a interviului primar cu victima. **Interviul primar** se organizează cu acordul persoanei ce a depus plângerea, imediat, dar nu mai târziu de o oră din momentul înregistrării plângerii, în cazul adresării directe și nu mai mult de o zi lucrătoare în cazul primirii plângerii prin poșta terestră, electronică sau în alt mod. Interviul primar se desfășoară în condiții de confidențialitate, în funcție de disponibilitatea persoanei ce a depus plângerea, în spațiu în care victima se simte în siguranță (inclusiv în afara locului de muncă) în scopul:

36.1. consilierii informaționale a victimei sau persoanei care a sesizat cazul de hărțuire;

36.2. evaluării necesităților de aplicare a măsurilor de protecție;

36.3 referirii către serviciile de suport (cu acordul victimei).

În cadrul interviului primar vor fi stabilite circumstanțele cazului de hărțuire, nevoile victimei și informarea victimei despre drepturile sale, serviciile de asistență disponibile, măsurile de protecție, fiind semnat Acordul informat al victimei (Anexa nr.8)..

37. Plângerea cu referire la hărțuire se înregistrează în **Registrul de evidență a plângerilor pe cazurile de hărțuire sexuală (Anexa nr.3)**, unde se indică:

37.1. data depunerii plângerii;

37.2. numele/ prenumele persoanei care a formulat plângerea, cu excepția plângerilor anonime și a cazurilor în care se solicită expres depersonalizarea datelor de indentitate;

37.3. numele/prenumele, funcția persoanei împotriva căruia a fost formulată plângerea;

37.4. Măsuri de protecție solicitate/aplicate;

39.5 Decizia adoptată în rezultatul examinării plângerii (Anexa nr.5).

38. După înregistrarea plângerii, unitatea gender o expediază prin demers în adresa Comitetului de bioetică din cadrul instituției, conform modelului stabilit în Anexa nr.4. Plângerea cu privire la cazul de hărțuire sexuală se aduce la cunoștința membrilor Comitetului de bioetică cât de curând posibil, dar nu mai târziu de 72 de ore de la momentul interviului primar.

Capitolul V. Măsuri de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la hărțuire

41. Persoana care a formulat plângerea cu referire la hărțuire poate beneficia (la solicitare) de măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse. Măsurile de protecție pot fi aplicate din momentul înregistrării plângerii privind hărțuirea și până la primirea unei decizii definitive în cazul sesizat, prin:

41.1. schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);

41.2. modificarea programului de lucru;

41.3. modificarea fișei postului;

41.4 schimbarea lucrătorului care va acorda servicii medicale (în cazul în care plângerea a fost depusă de pacient).

42. Cererea prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse se depune prin

intermediul unității gender, de către persoana care a formulat plângerea cu referire la hărțuirea sexuală (textul se redactează în formă liberă) în adresa Comitetului de bioetică. Cererea prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse se examinează în termen de 24 de ore de la primire de Comitetul de bioetică, care decide asupra înaintării propunerii respective organului căruia i se atribuie dreptul de angajare. În îndeplinirea acestei atribuții, Comitetul de bioetică trebuie să se asigure că persoana care a solicitat măsurile de protecție nu suferă consecințe adverse precum transferul într-o funcție care nu corespunde calificării, sau pentru care este prevăzut un salariu mai mic, cu un program de muncă care este mai puțin convenabil etc., din cauza raportării cazului.

43. Dacă sesizarea este anonimă, persoana nu poate beneficia de măsurile de protecție prevăzute la pct. 44.

44. Pe durata examinării plângerii privind hărțuirea sexuală, în funcția de gravitatea cazului, președintele Comitetului de bioetică propune organului căruia i se atribuie dreptul de angajare, suspendarea raporturilor de muncă cu presupusul făptuitor, în condițiile prevăzute de Codul muncii sau una din următoarele măsuri:

44.1. schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);

44.2. modificarea programului de lucru;

44.3. modificarea fișei postului/atribuțiilor de funcție;

44.4. numirea unui mentor responsabil de activitatea acestuia.

45. În cazul pornirii urmăririi penale în baza art. 173 din Codul Penal suspendarea provizorie din funcție se va aplica prin încheierea judecătorului de instrucție, la demersul procurorului, pe un termen de 6 luni, cu posibilitatea prelungirii termenului până la 24 de luni, în condițiile prevăzute la art. 200 alin. (2) din Codul de procedură penală. După expirarea termenului suspendării provizorii stabilit prin încheierea instanței de judecată, persoana revine la locul de muncă, dacă nu există o sentință prin care a fost privat de dreptul de a ocupa anumite funcții. Președintele Comitetului de bioetică poate propune directorului IMSP IMU, în funcție de circumstanțele specifice ale cazului și cu scopul de a asigura un mediu de muncă favorabil, aplicarea față de presupusul făptuitor a unei/ unor dintre măsurile prevăzute la pct. 44.

46. Persoana care a formulat o plângere privind hărțuirea sexuală poate înainta către Comitetul de bioetică o cerere motivată cu privire la menținerea măsurilor de protecție și după primirea unei decizii definitive în cazul sesizat.

Capitolul VI. Examinarea cazurilor de hărțuire sexuală

47. Examinarea cazurilor de hărțuire sexuală se desfășoară, conform procedurii stabilite pentru examinarea plângerilor atribuite în competența Comitetului de bioetică.

48. Examinarea cazului de hărțuire sexuală este confidențială. Acces la informația prezentată o au doar membrii Comitetului de bioetică și unitatea gender. Transmiterea informației legate de examinarea plângerii privind hărțuirea altor persoane decât celor care au competențe stabilite, atrage răspundere disciplinară și/ sau altă formă de răspundere în conformitate cu legislația.

49. Concomitent cu inițierea procedurii de examinare a plângerii privind hărțuirea, secretarul Comitetului de bioetică întocmește un dosar în format electronic și/sau pe suport de hârtie, care conține toate înscrisurile ce se referă la procedura respectivă. **Dosarul va cuprinde, după caz:**

49.1. date/informații asupra cazului examinat;

49.2. date/informații rezultate din procesul de audiere a victimei;

49.3. date/informații rezultate din procesul de audiere a martorului;

49.4. date/informații rezultate din procesul de audiere a presupusului Uaptuitor;

49.5. propuneri și recomandări, în baza celor constatate.

50. Termenul de examinare a plângerii privind hărțuirea sexuală este unul rezonabil, dar care nu poate depăși 10 de zile calendaristice. Din motive justificate legate de complexitatea cazului, termenul general de examinare poate fi prelungit cu cel mult 5 zile.

51. Dacă persoana față de care este formulată plângerea, la momentul examinării cazului de hărțuire sexuală se afla în concediu de odihnă, concediu de studii sau medical Comitetul de bioetică va dispune suspendarea examinării plângerii până la revenirea acestuia la serviciu.

52. Etapele examinării plângerii privind hărțuirea sexuală sunt consemnate în proces-verbal cu respectarea principiului confidențialității, care este întocmit de secretarul Comitetului de bioetică.

53. Până la etapa de elaborare a propunerilor și recomandărilor cu privire la rezultatele examinării, persoana care a formulat plângerea poate să solicite retragerea acesteia, precum și părțile pot opta pentru soluționarea amiabilă a cazului. În caz de hărțuire sexuală care constituie infracțiune în sensul art. 173 din Cod Penal și a fost sesizat organul de urmărire penală nu se aplică împăcarea.

54. În dependență de rezultatele examinării plângerii privind hărțuirea, Comitetul de bioetică înaintează către organul căruia i se atribuie dreptul de angajare, propuneri și recomandări cu privire la:

54.1. sancționarea disciplinară a persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală, în conformitate cu prevederile Codului Muncii nr. 154/2003;

54.2. inițierea în privința persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală a procedurii de evaluare a activității în mod extraordinar;

54.3. delegarea la cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, precum și, după caz, organizarea de cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, internă sau externă, pentru personalul instituției respective, cu prezentarea obligatorie a certificatului confirmativ;

54.4. alte recomandări cu referire la programul de muncă, locul de muncă etc.;

54.5. încetarea cauzei, atunci când nu se confirmă pretinsul caz de hărțuire sexuală.

55. Comitetul de bioetică declară inadmisibilă plângerea dacă este depusă în mod repetat sau abuziv.

Capitolul VII. Dispoziții finale și tranzitorii

56. Conținutul prezentului Regulament va fi adus la cunoștința angajaților/salariaților, inclusiv celor care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul sau care sunt detașați, prin:

56.1. contra semnătură personală;

56.2. distribuirea Regulamentului prin poșta electronică;

56.3. publicarea pe pagina web a IMSP IMU.

57. În subdiviziunea resurse umane se va păstra pentru informarea suplimentară a angajaților/salariaților un exemplar al prezentului Regulament atât pe suport de hârtie, cât și în format electronic.

58. După desfășurarea sesiunilor de informare și instruire obligatorie cu privire la prevederile prezentului Regulament angajații/salariații, inclusiv persoanele care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul sau care sunt detașați vor depune o Declarație de neadmitere și asumare a responsabilității privind neantrenarea în relații defectuoase (acte de hărțuire sexuală) față de colegi/colege, alte persoane în timpul programului de lucru și în afara acestuia, conform Anexei nr. 6 la prezentul Regulament.

59. Unitatea gender va organiza anual chestionarea anonimă a angajaților/salariaților prin

completarea unui chestionar (Anexa nr.7), în scopul evaluării climatului instituțional, identificării cauzelor și barierelor neraportării cazurilor de hărțuire sexuală și a instrumentelor relevante de raportare, nivelul de cunoaștere a politicilor în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale.

60. Depunerea intenționată a unei declarații false referitor la o presupusă hărțuire sexuală, fie verbal, fie în scris, făcută unei persoane sau în cadrul Comisiei de bioetică, în vederea producerii unei consecințe juridice pentru sine sau pentru altul, atunci când, potrivit legii ori împrejurărilor, declarația făcută servește la producerea acelei consecințe, se pedepsește conform legislației.

PLÂNGERE

Subsemnata/Subsemnatul _____
(numele, prenumele)

deținând funcția de _____ în cadrul _____
(denumirea funcției) (subdiviziunea)

date de contact: _____
(telefon, e-mail)

informez despre următoarele: _____

(descrierea preținsei fapte de hărțuire sexuală)

Reclamat: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Martori: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Probe sau acte/documente justificative: _____

Data _____

REGISTRUL
de evidență a plângerilor
cu privire la cazurile de hărțuire sexuală

Nr. d/o	Numele, prenumele, funcția	Data depunerii plângerii	Măsuri de protecție solicitate	Informații cu privire la consilierea victimelor și referirea către servicii	Numele, prenumele, funcția reclamatului/ților	Decizia adoptată în rezultatul examinării plângerii
1	2	3	4	5	6	7

Semnătura _____

DEMERS
către Comitetul de bioetică

Prin prezentul, dna/dl _____ din cadrul
(nume, prenume) (funcția deținută)
_____, pretinzând că a fost supusă/s unui tratament hărțuitor în
(subdiviziunea)
următoarele circumstanțe _____

s-a adresat cu o plângere către unitatea gender _____
(nume, prenume)
pe data de _____, ora _____

Persoana a fost informată cu privire la drepturile sale, inclusiv de a depune plângere la
Procuratură/poliție și de a solicita o examinare medico-legală, inclusiv psihologică.

Plângerea a fost înregistrată în Registrul de evidență a plângerilor cu privire la cazurile de
hărțuire sexuală cu nr. _____

Responsabil Unitate Gender

semnătura

DECIZIA

(data)

Au participat: Membrii Comisiei de disciplină/Comitetului de bioetică _____
(Nume, prenume)

Alte persoane: _____
(Nume, prenume, funcția)

Caracterul ședinței: _____
(deschis/închis)

Petitioner: _____
(Nume, prenume, funcția)

Reclamat: _____
(Nume, prenume, funcția)

Descrierea faptelor constatate: _____

Dovezile/probele prezentate: Petitioner _____

Reclamat: _____

Concluzia: _____

Măsurile de protecție: _____

Președinte

Secretar

DECLARAȚIE

Subsemnatul/Subsemnata _____
(numele, prenumele) deținând
funcția de _____ în cadrul _____

(denumirea funcției deținute) (subdiviziunea)

declar că am primit pentru studiere Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală, aprobat prin ordinul IMSP IMU nr. _____ din _____

Declar pe proprie răspundere că am citit cu atenție, am conștientizat și am înțeles prevederile Regulamentului nominalizat.

Mă oblig și îmi asum responsabilitatea să nu comit și să nu mă implic în relații defectuoase, cum ar fi faptele de hărțuire sexuală față de colegi/colege și alte persoane, atât în timpul orelor de muncă, cât și în afara acestora.

În cazul apariției unor neclarități cu privire la anumite prevederi ale prezentului Regulament sau referitor la posibilele modificări ulterioare ale acestuia, mă oblig să mă adresez după clarificări conducătorului direct sau unității gender.

Data _____

Semnătura _____

Chestionar de bază

1. Întrebări generale pentru stabilirea profilului

- Identitate de
 gen:
 Bărbat
- Femeie

2. Întrebări generale cu privire la climatul instituțional

3. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Mă simt apreciat/ă în mediul de activitate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Superiorii respectă opinia mea și a colegilor în procesul de activitate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Cred că superiorii sunt cu adevărat preocupați de bunăstarea mea	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Am relații colegiale cu colegii de serviciu	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Mă simt parte a echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Sunt entuziasmat/-ă să fiu parte a echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Mă simt sigur/-ă în echipa în care	Total de acord

activez	De acord Dezaccord Total dezacord
---------	---

4. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Superiorii ar trebui să întreprindă mai multe acțiuni pentru a proteja colegii de acțiuni care dăunează persoanei/echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Dacă se întâmplă situații de criză în echipă, superiorul le va gestiona eficient	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Superiorul intervine târziu în situații de criză sau nu intervine deloc	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Există proceduri și protocoale de suport și asistență în cadrul autorității pentru a acorda suport persoanelor care trec prin situații complicate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

Percepții despre leadership, politici și raportare

5. Dacă cineva ar raporta o situație de hărțuire sau agresiune sexuală avută în cadrul unității cât de probabil este ca:

Unitatea va lua situația în serios	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va gestiona informația și redirecționa instituțiilor competente să acționeze și nu o va comunica altor subiecți terți irelevanți	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va sesiza subiecții cu atribuții de urmărire penală, dacă e cazul	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va întreprinde pași pentru a	Foarte probabil

asigura protecția victimei	Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va acorda servicii de suport victimei sau va încerca să o redirecționeze la servicii de suport	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va investiga pe intern cauza unor astfel de acțiuni	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Colegii din cadrul unității vor susține victima în proces	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Victima ar putea să fie supusă presiunilor din partea agresorului	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Cariera victimei care a raportat situația ar putea să sufere din cauza plângerii depuse	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil

6. Ați beneficiat de **instruire în poliției și proceduri privind incidentele de hărțuire sexuală** (de **exemplu**, ce este definit ca **hărțuire sexuală**, **cum să raportați un incident**, **resurse confidențiale**, **proceduri de investigare**)?
- Da
 - Nu
7. Ați **beneficiat de instruire în prevenirea hărțuirii sexuale**?
- Da
 - Nu
8. **Dacă da, cât de utilă și accesibilă a fost instruirea?**
- Foarte utilă
 - moderat utilă
 - Oarecum utilă
 - Puțin
 - Inutilă

9. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Dacă eu sau un coleg am fost victimă a hărțuirii sexuale, știu unde să merg pentru a obține ajutor	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Cunosc procedurile interne	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Am încredere în procedurile interne	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

10. Cunoașteți astfel de incidente în instituția Dvs? Dacă da, unde a avut loc incidentul?

- În instituție, în timpul orelor de serviciu;
- În instituție, în afara orelor de serviciu;

11. Cui s-a raportat incidentul?

- Nimănui
- Superiorului
- Membrului familiei
- Colegului de serviciu
- Altui subiect, vă rugăm să specificați _____

12. Dacă nu ați avut astfel de incidente, bifați instituțiile la care ați putea raporta cazuri de hărțuire sexuală.

Răspuns:

- Consiliul pentru egalitate
- Comitetului de bioetică
- Grupul Coordonator Gender
- Unității gender din cadrul instituției
- Poliție
- Procuratură
- Oficiul Avocatului Poporului
- Organizațiile societății civile
- Altele

13. Cum considerați, care ar fi barierele cele mai frecvente în raportarea unor astfel de incidente? (în cazul în care persoana care completează acest chestionar nu ar vrea să se identifice sau nu a avut experiența unor astfel de situații) (alegere multiplă)

- Rușinea
- Este o chestiune privată
- Evitarea neplăcerilor de partea victimei
- Evitarea neplăcerilor pentru persoana care a comis fapta

- Frica de a nu fi înțeles/înțeleasă
- Frica de blamare
- Din cauza că nimic nu se va întreprinde oricum

14. În cazul în care nu ați raportat din cauzele expuse mai sus, ce proceduri/măsuri ar trebui să fie implementate pentru a depăși barierele de raportare?

Chestionare periodică anonimă;

- Exit interviuri;
- Proceduri ajustate;
- Sancțiuni mai dure;
- Transmiterea mesajelor de toleranță 0 față de astfel de fapte din partea conducerii;
- Măsuri de protecție a persoanelor care trec prin astfel de situații și/sau persoanelor care raportează aceste incidente;
- Altele

Acordul informat al victimei

Subsemnata, Nume, Prenume, _____ am fost informată despre procesul de evaluare a nevoilor și a riscului pe cazul de hărțuire sexuală, și îmi exprim în mod expres consimțământul liber, necondiționat, concret și conștient cu privire la oferirea informațiilor cu caracter personal pentru a fi aplicat chestionarul de identificare a nevoilor în calitate de persoană care a formulat o plângere privind hărțuirea sexuală.

Sunt, de asemenea, conștient/ă de faptul că toate informațiile furnizate vor fi păstrate sub clauza de confidențialitate și că sunt liberă să aleg să refuz să răspund la oricare dintre următoarele întrebări în orice moment, fără a afecta dreptul meu de a primi asistență

Data: _____

Semnătura _____

GHID
DE IDENTIFICARE A NEVOILOR VICTIMEI

Data evaluării: _____ Nr. înregistrării plîngerii: _____

Unitatea gender (cine a realizat interviul): _____,

Statutul de evaluare: n interviu (primar) , n adresare repetată

A. IDENTIFICAREA NEVOILOR URGENTE		
n Nu sunt — treceți la punctul b)		
Domeniu	Nevoie identificată	Intervenție propusă
Siguranță	n existența riscului pentru victimă	n măsuri de protecție
Situația juridică	n victima este de acord să sesizeze organelle de drept cu referire la actele de hărțuire sexuală n victimă este în afara unei protecții	n raportare la poliție în termen de 24 ore pentru înregistrarea cazului de hărțuire sexuală; n asistență juridică primară referirea către Oficiul Teritorial al Consiliului Național de Asistență Juridică garantată de Stat (link: https://formulare.cnaigs.md/ro/forms/assistance-legal-emergency) pentru asistența juridică garantată de stat, n asistență juridică calificată referirea către Oficiul Teritorial al Consiliului Național de Asistență Juridică garantată de Stat (link: https://formulare.cnaigs.md/ro/forms/assistance-legal-emergency) pentru asistența juridică garantată de stat. n asistență juridică oferită de către ONG-uri.

Starea emoțională (se bifează în funcție de răspunsurile victimei)	n stare de isterie, n anxietate acută, n insomnie, n frică, n gânduri suicidale, n gânduri depresive, n frustrare n se simte judecată de colegii de serviciu și/sau comunitate; n se simte respinsă sau izolată de colegii de	n consiliere psihologică în situație de criză prin referirea către servicii de asistență psihologică n referirea către Centrul de Sănătate Mintală
--	---	---

	serviciu; n este stigmatizată de colegii de serviciu și/sau comunitate; n are probleme de relaționare cu familia sa n dezorganizarea, probleme de concentrare	
	n criză psihică/psihotică, recidivă/ n halucinații (vizuale, auditive, senzoriale) n tentativă de suicid,	n apel la serviciul de urgență 112 n consiliere psihologică de criză n referirea către Centrul de Sănătate Mintală
Stare de Sănătate		
	simptome fizice: n dureri de cap, migrene, n muschi încordați, n durere de gât, n verteji alte	n Referirea către medicul de familie
	n aveți traumatisme corporale în urmă incidentului de hărțuire sexuală și este necesar intervenția de urgență	n Apel la serviciul de urgență 112 n raportare la poliție în termen de 24 ore pentru înregistrarea cazului de violență (cu acordul victimei).
	n criză hipertonică, criză epileptică,	n Apel la serviciul de urgență 112 nReferirea către medicul de familie; nReferirea către Centrul de Sănătate Mintală

SE RECOMANDA:

nserviciu medical de urgență _____
nserviciul juridic _____
nserviciul psihologic _____
n raportarea la poliție _____
n masuri de protecție _____

acordul informat al victimei pentru sesizarea organului de urmărire penală n da , a nu

MENTIUNI: _____

