



**Ministerul Sănătății al Republicii Moldova**  
**Instituția Medico-Sanitară Publică**  
**Institutul Mamei și Copilului**

**ORDIN**  
mun. Chișinău

Nr. 79

din 08.11.2023

**Cu privire la aprobarea**  
**Procedurii de prevenire a hărțuirii sexuale**  
**în cadrul IMSP Institutul Mamei și Copilului**

În scopul prevenirii cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul IMSP Institutului Mamei și Copilului și asigurării unui climat sigur pentru angajații și pacienții instituției precum și întru respectarea prevederilor art.10 alin. 2, (f<sup>3</sup>), art.31 alin. 2, (i<sup>1</sup>), art.386 alin. 4<sup>1</sup>) a Codului Muncii al RM și art.55 alin. 1, lit. (i) și (j) Cod Contravențional al RM, în temeiul art.53 lit (t) din Regulamentul IMSP IMC aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr.409 din 05.05.2023,

**ORDON:**

1. Se aprobă „Procedura de prevenire a hărțuirii sexuale în cadrul IMSP Institutul Mamei și Copilului”, conform anexei.
2. Se numește în calitate de persoană responsabilă de înregistrarea plângerilor de hărțuire sexuală și gestionarea cazului, dl Igor Opalco, șef Centru Sănătatea Reproducerii și Genetică Medicală.
3. Persoana responsabilă împreună cu Comitetul de bioetică și deontologie vor organiza instruirii de sensibilizare a personalului (conform Planului de senzibilizare, anexa nr.2 la „Procedura de prevenire a hărțuirii sexuale în cadrul IMSP IMC”) și altor persoane în domeniul procedurilor de prevenire a hărțuirii sexuale.
4. Serviciului resurse umane va asigura stricta evidență a instruirilor respective pentru fiecare nou angajat în cadrul instituției.
5. Șefii de departamente și de subdiviziuni vor ajusta actele interne și vor include prevederi ce țin de prevenirea hărțuirii sexuale.
6. Controlul asupra respectării prevederilor „Procedurii de prevenire a hărțuirii sexuale în cadrul IMSP IMC” se pune în sarcina vicedirectorilor, șefilor de departamente, șefilor de subdiviziuni ai IMSP Institutul Mamei și Copilului.
7. Serviciul documentare, relații cu publicul și protocol va aduce la cunoștință și difuza angajaților IMSP Institutul Mamei și Copilului prevederile prezentului ordin.
8. Controlul prezentului ordin mi-l asum.

Director

Sergiu GLADUN



Anexă la Ordinul directorului  
IMSP Institutul Mamei și Copilului  
nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 2023

---

**PROCEDURA DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII SEXUALE  
ÎN CADRUL IMSP INSTITUTUL MAMEI ȘI COPILULUI**

---



CHIȘINĂU, 2023



## I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Instituția Medico-Sanitară Publică Institutul Mamei și Copilului este o instituție republicană curativ-profilactică și științifică de nivelul III în domeniile obstetricii, ginecologiei, neonatologiei și pediatriei (somatice și chirurgicale), specializată în acordarea asistenței medicale pentru cazurile cele mai grave și complexe de tratare a mamelor gravide, lăuzelor și copiilor. Obiectivul de bază al activității IMSP IMC este ameliorarea sănătății populației Republicii Moldova prin organizarea și dezvoltarea asistenței medicale, bazate pe tehnologii medicale de înaltă performanță, efectuarea cercetărilor științifice în domeniul pediatriei, obstetricii și ginecologiei, precum și îmbunătățirea calității asistenței medicale mamei și copilului.

2. IMSP Institutul Mamei și Copilului se angajează să asigure un mediu sigur pentru toți angajații și angajatele, lipsit de discriminare pe orice motiv și de hărțuire la locul de muncă, inclusiv hărțuire sexuală.

3. IMSP Institutul Mamei și Copilului va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, va trata toate incidentele cu seriozitate și va investiga cu promptitudine toate acuzațiile de hărțuire sexuală.

4. Orice persoană despre care se va constata că a hărțuit sexual o altă persoană va fi supusă unor măsuri disciplinare, care pot ajunge până la concediere de la locul de muncă.

5. Toate plângerile de hărțuire sexuală vor fi luate în serios și tratate cu respect și în mod confidențial. Nimeni nu va fi victimizat pentru că a făcut o astfel de plângere.

## II. CADRUL LEGAL

6. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003).

7. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200).

8. Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017).

## III. SCOP/OBIECTIVE

9. Scopul acestei proceduri este acela de a pune la dispoziția angajaților și angajatelor IMSP IMC instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal al procedurii anti-hărțuire este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane și de a asigura tuturor angajaților și angajatelor condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului public. Obiectivele acestei proceduri sunt:

a) să informeze toți angajații și angajatele că hărțuirea sexuală nu va fi tolerată și că cei care o încalcă vor fi trași la răspundere;

b) să se aplice neîntârziat procedura aprobată pentru a ajuta angajații și angajatele care sunt afectați de hărțuirea sexuală, inclusiv furnizarea de instruire cu privire la această politică angajaților și conducerii;

c) sprijinirea unui program complet de educație și formare la locul de muncă pentru a preveni hărțuirea sexuală și promovarea unui loc de muncă sigur pentru toți angajații și angajatele;

d) oferirea de asistență și sprijin imediat, victimelor hărțuirii sexuale - cum ar fi informații și trimiteri către resurse comunitare - pentru a contribui la asigurarea siguranței și sprijin pentru victime și pentru colegii de muncă.



### III. DEFINIȚII

10. Prin „hărțuire” se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

11. Prin „hărțuire sexuală” se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

12. Hărțuirea poate implica unul sau mai multe incidente și/sau acțiuni care constituie hărțuire fizică, verbală și non-verbală.

– Conduita fizică: contact fizic nedorit, inclusiv prinderi, ciupiri, frecări, sărutări, îmbrățișări, mângâieri, atingeri necorespunzătoare, pe cap sau pe corp; violența fizică, inclusiv agresiunea sexuală; utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

– Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, aspectul, viața privată a unui angajat etc; comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală; avansuri sexuale; invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică; insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale; observații condescendente sau paternaliste; trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).

– Comportament non-verbal: afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive; gesturi sugestive sexual; fluierături; priviri insistente.

13. Prin „exploatare sexuală” se înțelege orice abuz efectiv sau tentativă de abuz de poziție de vulnerabilitate, de diferență de putere sau de încredere, în scopuri sexuale, care include, dar nu se limitează la profit pecuniar, social sau politic de pe urma exploatării sexuale a altei persoane.

14. Prin „abuz sexual” se înțelege o intruziune reală sau o amenințare de intruziune fizică de natură sexuală, prin forță sau în condiții inegale și coercitive, precum și exploatarea și abuzul sexual fără atingere inclusiv în mediu online.

### IV. PRINCIPII DE BAZĂ

15. Hărțuirea sexuală comisă de către angajații și angajatele IMC constituie o abatere și, prin urmare, constituie motiv de sancționare disciplinară.

16. Actele sexuale cu copii (persoane cu vârsta sub 18 ani) sunt pedepsite conform Codului Penal al Republicii Moldova. Formarea unei păreri greșite în privința vârstei copilului nu este o scuză.

17. Se interzice oferirea de bani, locuri de muncă, bunuri sau servicii pentru sex, inclusiv favoruri sexuale, sau alte forme de comportament umilitor, degradant sau exploatare. Aceasta include oferirea asistenței datorate beneficiarilor.

18. Se interzice orice relație sexuală între personalul medical și pacient, care implică folosirea necorespunzătoare a rangului sau poziției, pe perioada aflării la tratament în staționar. Astfel de relații subminează credibilitatea și integritatea activității lucrătorului medical.

19. În cazul în care un angajat trezește suspiciuni de hărțuire sexuală la un coleg din aceeași instituție sau nu, cel din urmă trebuie să raporteze acest lucru prin intermediul mecanismelor de raportare stabilite.

20. Toți angajații și angajatele sunt obligați să creeze și să mențină un mediu care previne hărțuirea inclusiv sexuală și încurajează implementarea acestor proceduri. Managerii de la toate nivelurile au responsabilități deosebite privind sprijinirea și dezvoltarea unor sisteme care mențin acest mediu.

### V. APLICABILITATE

21. Prezenta procedură anti-hărțuire la locul de muncă este aplicabilă tuturor angajaților și angajateelor IMSP IMC, precum și persoanelor cu care salariații IMC interacționează în timpul



programului de lucru (ex: pacienți, vizitatori, beneficiari etc.).

22. IMSP IMC recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor derula investigații și se va analiza încadrarea faptelor în categoria hărțuirii. IMSP IMC susține că hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu între conducerea instituției (director/șef departament/șef serviciu) și angajați/angajate, dar nu în mod exclusiv.

23. IMSP IMC recunoaște că relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprezvizibil (angajații/angajatele din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime) și de aceea își asumă, cu atât mai mult în situațiile de hărțuire, promovarea unei culturi organizaționale libere de stereotipuri și prejudecăți. Orice tip de hărțuire este interzis în mediul de muncă al IMSP IMC atât în incinta IMSP IMC, cât și în afara acesteia, inclusiv când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe organizate de IMSP IMC, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

## VI. RESPONSABILITĂȚI

### 24. CONDUCEREA IMSP IMC

a) se asigură ca toți salariații/salariatele cunosc prevederile procedurii anti-hărțuire inclusiv sexuală la locul de muncă;

b) se asigură de crearea tuturor pârghiilor necesare, pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați/angajate;

c) informează, când este cazul, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în definițiile Codului Penal);

d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu procedura aplicabilă;

e) se asigură că angajații și angajatele conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri de orice natură pentru a comunica starea de fapt și că situațiile prezentate sunt tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;

f) demarează toate acțiunile necesare, pentru a se asigura că cei care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sexuală sunt tratați în conformitate cu procedura de cercetare disciplinară.

### 25. PERSOANA RESPONSABILĂ

Persoana responsabilă de primirea plângerilor poate fi numită de conducătorul instituției. Aceasta:

- furnizează consultanță și informații oricărui salariat, referitor la procedurile și legislația în vigoare;

- susține conducerea în implementarea responsabilităților de prevenire a hărțuirii sexuale;

- raportează conducerii superioare îngrijorările sau problemele în implementarea procedurilor de prevenire a hărțuirii sexuale;

- primește rapoarte privind acuzațiile de hărțuire sexuală și coordonează răspunsul;

- organizează instruirii de sensibilizare a personalului (conform Planului de sensibilizare, anexa nr. 2) și altor persoane în domeniul procedurilor de prevenire a hărțuirii sexuale;

- coordonează cu alte părți interesate relevante, inclusiv prin eforturi interinstituționale;

- asigură suport și consiliere pentru angajații și angajatele afectați în mod negativ de un incident de tip hărțuire sexuală, situațiile expuse fiind tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate



## **26. COMITETUL DE ETICĂ**

- Participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale.
- Raportează conducătorului toate situațiile de hărțuire sexuală care îi sunt aduse la cunoștință.
- Cooperează cu angajații și angajatele în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire sexuală.
- Identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și procedurilor aplicabile domeniului.
- Gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea IMSP IMC.

## **VII. PROCEDURA DE RECLAMAȚIE ȘI INVESTIGARE**

27. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă și va fi depusă la Comitetul de etică sau conducătorului IMSP IMC (anexa nr.3).

28. Persoana care depune sesizarea poate fi victimă a incidentului sau un martor al unei astfel de situații.

29. Comitetul de etică va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va asigura confidențialitatea pe tot parcursul investigării incidentului.

30. Comitetul de etică la investigarea cazului trebuie:

- să intervieze separat victima și persoana acuzată;
- să intervieze separat alte părți terțe relevante;
- să decidă dacă incidentele au avut loc sau nu;
- să întocmească un raport, care să detalieze investigațiile, constatările și orice recomandări;
- în cazul în care faptele au avut loc, să decidă care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu victima (luând în considerare scuzele, schimbarea aranjamentelor de lucru, o promovare, dacă victima a fost retrogradată, ca urmare a hărțuirii, consilierea hărțuitorului, sancțiuni disciplinare, suspendare, concediere);

• să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumită de rezultat;

• în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări, pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă (informare, conștientizare, grupuri de suport);

- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- să se asigure că procesul se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de 30 de zile de la data la care a fost făcută reclamația.

31. La finalizarea anchetei de serviciu, se va comunica părților implicate rezultatele acesteia.

32. Victima hărțuirii sexuale va fi direcționată prompt către serviciile disponibile, în funcție de necesitățile, dar și consimțământul acesteia, anexa nr. 1.

33. Orice presiuni atât împotriva celui ce a formulat sesizarea, cât și împotriva oricărei persoane care contribuie la investigarea obiectivă a cazului, se consideră acte discriminatoare și se sancționează conform dispozițiilor legale în vigoare.



34. În cazul în care există indici precum că acțiunea de hărțuire sexuală reprezintă infracțiune, sunt sesizate organele de urmărire penală competente potrivit legii, indiferent de etapa la care se află examinarea sesizării în cadrul procedurii disciplinare.

### **VIII. SANCTIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE**

35. Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire sexuală în urma investigațiilor, încălcând condițiile procedurii anti-hărțuire, poate fi supusă uneia dintre următoarele sancțiuni:

- a) avertismentul;
- b) muștrarea;
- c) muștrarea aspră;
- d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

36. Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a ne asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

37. Răspunderea contravențională

Articolul 70<sup>2</sup>. Hărțuirea

Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor 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, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu,

- se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.

### **IX. PUNEREA ÎN APLICARE A ACESTEI PROCEDURI**

38. IMSP IMC se va asigura că procedura anti-hărțuire sexuală la locul de muncă este adusă la cunoștință tuturor persoanelor relevante. Toți noii angajați și angajate trebuie instruiți cu privire la conținutul acestei proceduri, ca parte a introducerii lor în IMSP IMC. În fiecare an, IMSP IMC va solicita tuturor angajaților și angajatei să participe la un curs de informare și responsabilizare pe conținutul procedurii anti-hărțuire sexuală la locul de muncă. Este responsabilitatea conducerii să se asigure că toți angajații și angajatele cunosc prevederile procedurii anti-hărțuire sexuală. În acest sens, procedura anti-hărțuire sexuală va fi publică pe pagina web a instituției.

**Lista**  
**organizațiilor de asistență și protecție pentru victimele violenței, hărțuirii:**

Poliția	112
Serviciul Național Unic pentru Apelurile de Urgență	112
Telefonul de încredere pentru femei „La Strada” E-mail: <a href="mailto:office@lastrada.md">office@lastrada.md</a> Site: <a href="http://www.lastrada.md">http://www.lastrada.md</a>	0 800 880 08
Centrul de Asistență și Protecție a Victimelor, Chișinău E-mail: <a href="mailto:shelter_team@cap.md">shelter_team@cap.md</a>	(022) 23 29 40 (022) 23 29 41
Asociația împotriva Violenței Casa Mărioarei, Chișinău E-mail: <a href="mailto:cmarioarei@gmail.com">cmarioarei@gmail.com</a> , Site: <a href="http://www.antiviolența.md">www.antiviolența.md</a>	(022) 72 58 61 069333260, 069333261
Centrul de Drept al Femeilor (CDF), Chișinău str. Mihail Kogălniceanu, 76, E-mail: <a href="mailto:office@cdf.md">office@cdf.md</a>	(022) 23 73 06 (+373) 68 855 050
Promo-Lex E-mail: <a href="mailto:info@promolex.md">info@promolex.md</a>	(022) 45 00 24
Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii mun. Chișinău, str. Calea Ieșilor 61/2, E-mail: <a href="mailto:office@cnpac.org.md">office@cnpac.org.md</a> Site: <a href="http://cnpac.org.md">cnpac.org.md</a>	(022) 75 88 06 (022) 75-67-87
Căminul social pentru victimele traficului de persoane și ale violenței domestice „Începutul Vieții”, Chișinău	(022) 92 77 19
Centrul maternal „Sfânta Maria” Adresa: mun. Chișinău, str. Cuza Vodă, 29/4	(022) 76 66 88 (022) 66-43-37, (022) 76-67-33
Direcția Municipală de Protecție a Drepturilor Copilului Adresa: Strada Alexandru Vlahuță 3, Chișinău	(0 22) 24 27 02 (022) 24 13 22
A.O. HELP E-mail: <a href="mailto:helpeurope11@gmail.com">helpeurope11@gmail.com</a>	+373 767 22 62 9
<b><u>Organizații de suport regionale</u></b>	
A.O. „Stimul” Ocnîța	(+373) 601 65 416



E-mail: <a href="mailto:office@stimulmd.org">office@stimulmd.org</a>	
A.O. „Onoarea și Dreptul Femeilor Contemporane” Bălți, E-mail: <a href="mailto:olgapatlati@mail.ru">olgapatlati@mail.ru</a>	(+373 231) 70778
A.O. „Interaction” Tiraspol  E-mail: <a href="mailto:interaction2002@mail.ru">interaction2002@mail.ru</a> <a href="mailto:ngointeraction@gmail.com">ngointeraction@gmail.com</a>	+ 373 533 89977
Centrul regional pentru reabilitareavictimelor violenței, UTA Găgăuzia	067 555 299
A.O. „Vesta” Comrat E-mail: <a href="mailto:vesta.gagauzia@gmail.com">vesta.gagauzia@gmail.com</a> <a href="mailto:info@vestagagauzia.md">info@vestagagauzia.md</a>	+373 (601) 22508 / +373 (298) 84063
Centrul pentru inovații sociale și juridice „Женские инициативы” Tiraspol E-mail: <a href="mailto:jen_in@mail.ru">jen_in@mail.ru</a> <a href="mailto:jenskieinitsiativi@mail.ru">jenskieinitsiativi@mail.ru</a>	+373 533 52764 / +373 778 52764



## PLAN DE SENSIBILIZARE

**Institutul Mamei și Copilului** este o Instituție Medico-Sanitară Publică, care contribuie la participarea activă a întregului corp științific, didactic și practic a specialiștilor din domeniul sănătății mamei și copilului la soluționarea subiectelor teoretice și practice ce țin de domeniul ocrotirii sănătății, bunăstării și respectării drepturilor mamei și copilului în Republica Moldova; motivarea activității științifice, didactice și practice a specialiștilor implicați în acordarea serviciilor de asistență medicală mamei și copiilor.

**IMSP IMC** a fost înregistrată la data de 12.12.2003 în calitate de instituție publică.

**IMSP IMC** are o politică de protecție a copilului care este respectată de toți angajații și angajatele și monitorizată, la nivelul întregii instituții, de către administrație și persoana responsabilă.

Recunoscând gravitatea hărțuirii sexuale, dar și rolul societății civile în prevenirea acestui fenomen social și în protecția beneficiarilor instituției, **IMSP IMC** a decis să aprobe *Procedura de prevenire a hărțuirii sexuale*.

**IMSP IMC** își aliniază politicile la cele mai bune practici internaționale și în acest scop, a ajustat *Procedura de prevenire a hărțuirii sexuale* conform Ghidului practic și setului de instrumente pentru UNICEF și parteneri.

Prezentul document reglementează modalitatea de comunicare și informare privind prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă și acțiunile realizate pentru sensibilizarea opiniei publice și a grupurilor cu care **IMSP IMC** lucrează și colaborează.

1. Sensibilizarea personalului are loc prin instruirea obligatorie inițială și instruirea regulate (minim 1 la fiecare 6 luni) în care sunt discutate politica, procedurile, studiile de caz, formulate întrebări și identificate soluții.

Personalul învață să identifice riscuri de program, să evalueze grupurile țintă și să formuleze măsuri de remediere ale riscurilor; La fel, în cadrul instruirilor și ședințelor de lucru, personalul va elabora materiale informative ținând cont de vârsta și specificul grupurilor de beneficiari.

O altă modalitate de sensibilizare a personalului este exemplul propriu al managerilor și o poziție clară și fermă de toleranță zero față de hărțuirea sexuală dar și orice altă formă de abuz.

2. Sensibilizarea partenerilor are loc prin informarea privind mandatul și valorile instituției și prin inserarea unei clauze obligatorii în contracte, acorduri și alte forme de colaborare și care permite rezoluțiunea unilaterală a contractului în caz de desfășurare a unei anchete judiciare. Partenerii în cazul cărora s-au confirmat suspiciunile de hărțuire sexuală sunt incluși într-o listă de parteneri cu care nu vor fi încheiate alte colaborări.

3. Sensibilizarea beneficiarilor are loc prin discuții în care **IMSP IMC** informează potențialul beneficiar referitor la hărțuirea sexuală și alte forme de abuz, care pot include dar nu se limitează la:

a. drepturile beneficiarilor (de ex. asistența este gratuită; dreptul la informații despre proiect/program; dreptul de a fi tratat cu respect, dreptul de a raporta un comportament inadecvat etc.);

b. comportamentul interzis al personalului;

c. modul de raportare a plângerilor (de exemplu, apelarea liniilor fierbinți, adresarea la punctele de contact privind prevenirea hărțuirii sexuale);

d. definiție formulată accesibil, în funcție de vârsta și capacitatea de înțelegere a beneficiarului, riscurile;

e. sunt punctate politicile și procedurile **IMSP IMC** privind hărțuirea sexuală și alte forme de abuz.

În acordurile de colaborare cu familiile este stipulată o clauză separată privind toleranța zero față de toate formele de hărțuire și sunt oferite numerele de telefon ale persoanei responsabile de politicile de prevenire a hărțuirii sexuale și ale juristului instituției. Anexă la acordul de colaborare inițial va fi formularul de raportare a cazului presupus sau confirmat de hărțuire sexuală;

4. În vederea creșterii sensibilității publicului general, **IMSP IMC** va disemina pe larg informația referitoare la atitudinile față de hărțuirea sexuală, politicile și procedurile organizației prin site-ul web, rețelele de socializare, ședințe cu personalul/comunitatea, afișe, anunțuri la radio sau televiziune în timpul participării la evenimente media.