

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. _____

din _____ 2026

pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice

În temeiul art. II. alin. (2) al Legii nr.194 din 10.07.2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (alinieră legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.190/2019) (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2025, nr. 430-4333, art. 594) și art. 2 al Legii 440/2023 pentru ratificarea Convenției OIM nr.190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice.
2. Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Ministerului Muncii și Protecției Sociale.
3. Autoritățile publice vor asigura integrarea prevederilor prezentei Hotărâri de Guvern în politicile, procedurile și actele interne aplicabile în materia raporturilor de muncă, precum și de a adapta, după caz, reglementările interne existente.
4. Autoritățile publice vor transmite Ministerului Muncii și Protecției Sociale, la solicitarea acestuia, informațiile necesare pentru monitorizarea implementării cadrului normativ privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă.
5. Prezenta Hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

PRIM-MINISTRU

Alexandru MUNTEANU

Contrasemnează:

Ministrul Muncii și Protecției Sociale

Natalia PLUGARU

Nr. _____ Chișinău, _____ 2026

REGULAMENT
privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea
violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice

Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

1. Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice stabilește cadrul normativ privind modul de elaborare, adoptare, aplicare și monitorizare a măsurilor, procedurilor și mecanismelor interne destinate prevenirii, combaterii, identificării, raportării, investigării și soluționării cazurilor de violență și hărțuire în muncă în cadrul autorităților publice, în calitatea lor de angajatori, în vederea asigurării unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență sau hărțuire.

2. Regulamentul se aplică autorităților publice centrale și locale, autorităților publice autonome, precum și instituțiilor și structurilor organizatorice aflate în subordinea sau coordonarea acestora, în calitatea lor de angajatori, și reglementează obligativitatea elaborării, aprobării și implementării măsurilor și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă.

3. Regulamentul se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă sau în alte raporturi legate nemijlocit de acestea din cadrul autorității publice, inclusiv, dar fără a se limita la:

3.1. demnitarii publici, indiferent de funcția de demnitate publică exercitată sau de nivelul autorității în care își desfășoară activitatea;

3.2. funcționarii publici, indiferent de categoria, treapta sau funcția publică deținută;

3.3. salariații angajați în baza contractului individual de muncă, indiferent de durata, forma sau modalitatea de executare a acestuia;

3.4. persoanele detașate, delegate, transferate temporar sau puse la dispoziția autorității publice în orice formă permisă de lege;

3.5. stagiarii, voluntarii, persoanele aflate în programe de practică, instruire profesională sau formare continuă, precum și alte persoane care desfășoară activități în cadrul autorității publice fără a deține un contract individual de muncă;

3.6. colaboratorii externi, experții, consultanții, asistenții tehnici, precum și alte persoane care își desfășoară activitatea în sediile, spațiile sau locațiile aflate în gestiunea autorității publice ori în cadrul activităților realizate pentru sau în legătură cu atribuțiile autorității publice;

3.7. persoanele aparținând altor instituții sau organizații cu care autoritatea publică interacționează instituțional, în măsura în care această interacțiune are loc în contextul exercitării atribuțiilor de serviciu;

3.8. orice alte persoane față de care pot surveni acte de violență sau hărțuire în muncă, dacă acestea se manifestă în legătură nemijlocită cu exercitarea atribuțiilor de serviciu în cadrul autorității publice.

4. Dispozițiile Regulamentului se aplică faptelor săvârșite în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în legătură nemijlocită cu raporturile de muncă sau decurgând din acestea, inclusiv în următoarele situații și spații asociate activității profesionale:

4.1. la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice sau private utilizate în mod efectiv pentru desfășurarea atribuțiilor de serviciu;

4.2. în spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator, cum ar fi cele destinate remunerării, odihnei, alimentației, grupurile sanitare, vestiarele, sau în alte spații similare;

4.3. în cadrul deplasărilor și activităților aferente exercitării atribuțiilor de serviciu, inclusiv pe durata călătoriilor de serviciu, a programelor de instruire, precum și a evenimentelor ori activităților sociale organizate în interes de serviciu;

4.4. prin intermediul oricăror mijloace de comunicare utilizate în exercitarea atribuțiilor de serviciu, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor;

4.5. în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator în contextul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;

4.6. pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă, în situația în care transportul este asigurat de angajator.

5. În sensul Regulamentului se definesc următoarele noțiuni:

5.1. *politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă* - act intern cu caracter normativ, aprobat prin act administrativ al conducătorului, obligatoriu pentru toți salariații și structurile organizatorice ale acestuia, care stabilește ansamblul de principii, norme, măsuri, proceduri, atribuții și responsabilități instituite la nivelul unității, în scopul prevenirii, descurajării, identificării, raportării, investigării și soluționării cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și al asigurării protecției persoanelor vizate, precum și al aplicării măsurilor obligatorii pentru înlăturarea consecințelor și readucerea mediului de muncă la condiții conforme cerințelor legale.

5.2. *procedură de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă* – totalitatea etapelor, termenelor, competențelor și garanțiilor procedurale stabilite de autoritatea publică pentru înregistrarea, examinarea și soluționarea sesizărilor privind conduite sau situații neconforme legate de raporturile de muncă.

5.3. *persoană reclamată* – persoana indicată într-o sesizare ca autor al unei conduite susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă pasibile de a fi examinate în cadrul procedurii interne aplicate de autoritatea publică, dacă aceasta se încadrează în oricare dintre categoriile de persoane prevăzute la punctul 3 al Regulamentului.

5.4. *măsuri provizorii de protecție* – acțiuni cu caracter temporar, dispuse de angajator în prezența unui risc iminent de vătămare, intimidare sau presiune asupra persoanei vizate ori asupra altor persoane implicate, destinate prevenirii unor consecințe prejudiciabile și asigurării desfășurării în condiții de imparțialitate și continuitate a procedurii interne.

5.5. *sesizare* – comunicare scrisă sau electronică prin care persoana vizată, o persoană terță ori reprezentantul acestora aduce la cunoștința angajatorului existența unor situații, acțiuni, conduite sau împrejurări susceptibile de a fi considerate violență sau hărțuire în muncă și care impun examinare în cadrul procedurii interne prevăzute de Regulament.

5.6. *măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii* – ansamblul acțiunilor, dispozițiilor și mecanismelor instituite de angajator, proporțional cu numărul de salariați, natura activității și structura organizatorică, destinate prevenirii manifestării situațiilor nepermise, identificării

riscurilor și aplicării intervențiilor necesare pentru înlăturarea consecințelor faptelor susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă.

Capitolul II

MĂSURI ȘI RESPONSABILITĂȚI INSTITUȚIONALE ÎN DOMENIUL PREVENIRII ȘI COMBATERII VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN MUNCĂ

6. Autoritățile publice, în calitate de angajatori, au obligația de a interzice și de a preveni orice acte, manifestări sau comportamente care constituie ori sunt susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă, indiferent de forma de manifestare, de caracterul izolat sau repetat al faptelor și de statutul persoanei care le săvârșește, atunci când acestea survin în cadrul raporturilor de muncă sau în legătură nemijlocită cu activitatea autorității publice.

7. Autoritățile publice elaborează și aprobă, prin act administrativ al conducătorului, politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, adaptată capacității, naturii activității și structurii lor organizatorice (conform Anexei nr. 4 la Regulament).

8. Politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă trebuie să conțină următoarele prevederi:

8.1. scopul și principiile generale;

8.2. noțiunile și definițiile utilizate;

8.3. atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate ori ale comisiei de investigare;

8.4. procedura de raportare și investigare a cazurilor;

8.5. măsurile de protecție și reparare aplicabile;

8.6. mecanismele de monitorizare, evaluare a eficienței și periodicitatea actualizării politicii.

9. Autoritatea publică are obligația de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiei de investigare în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

10. Instruirea se realizează la nivel intern prin una sau mai multe dintre următoarele modalități, alese de autoritate în funcție de specificul activității sale: sesiuni de instruire dedicate, ghiduri, materiale metodologice și alte instrumente stabilite de angajator, organizate anterior exercitării atribuțiilor și periodic, în funcție de necesități, pentru asigurarea competenței și imparțialității acestora.

11. Autoritățile publice sunt obligate să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire, prin adoptarea și aplicarea următoarelor măsuri minime obligatorii:

11.1. elaborarea, aprobarea și implementarea unei politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în muncă, care să includă dispoziții clare privind drepturile, obligațiile, procedurile și mecanismele interne aplicabile;

11.2. instituirea unor proceduri interne clare, accesibile, imparțiale și confidențiale, aplicabile pentru raportarea, înregistrarea, investigarea și soluționarea sesizărilor referitoare la fapte de violență și/sau hărțuire în muncă;

11.3. identificarea și evaluarea periodică dar nu mai rar de o dată pe an, a riscurilor de violență și hărțuire în muncă, cu participarea salariaților sau a reprezentanților acestora, precum și actualizarea măsurilor de prevenire în funcție de riscurile constatate;

11.4. informarea periodică a salariaților, dar nu mai rar decât o dată pe an, cu privire la drepturile, obligațiile și procedurile interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau a hărțurii în muncă, precum și cu privire la mecanismele disponibile de raportare și protecție;

11.5. asigurarea protecției persoanelor care denunță, sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire ori participă în calitate de martori la procedura internă, împotriva oricăror forme de presiune, intimidare sau tratament nefavorabil;

11.6. asigurarea instruirii periodice dar nu mai rar de o dată pe an, a salariaților, inclusiv a personalului cu funcții de conducere, privind prevenirea și combaterea situațiilor susceptibile de a întruni elementele violenței sau hărțurii în muncă, prin programe de instruire, informări interne, acțiuni de sensibilizare ori alte mijloace adecvate;

11.7. desemnarea persoanelor sau constituirea comisiilor responsabile pentru preluarea sesizărilor, analiza și investigarea cazurilor de violență și hărțuire, cu respectarea principiilor imparțialității și confidențialității;

11.8. păstrarea evidenței sesizărilor, a documentației aferente procedurilor de examinare și măsurilor dispuse, pentru o perioadă de cel puțin 3 ani de la finalizarea acestora, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal și a normelor aplicabile în materia arhivării;

11.9. sesizarea autorităților competente, în situațiile în care există indicii că fapta săvârșită poate întruni elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni.

12. În vederea asigurării unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență sau hărțuire, persoanele aflate în raporturi de muncă ori în alte raporturi conexe cu autoritățile publice beneficiază de următoarele drepturi:

12.1. la un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, garantat de angajator prin măsurile instituite conform Regulamentului;

12.2. la informare periodică cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la procedurile și măsurile interne aplicabile în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă;

12.3. la raportarea, în condiții de confidențialitate, a oricărei situații, acțiuni sau conduite susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă, fără a fi expuse unui tratament nefavorabil;

12.4. la solicitarea persoanei vizate și în limitele resurselor disponibile ale angajatorului, la acordarea de măsuri adecvate de protecție și sprijin, inclusiv consiliere psihologică, juridică sau de altă natură, în condițiile stabilite prin politicile interne ale autorității publice;

12.5. la întreruperea desfășurării activității, cu acordul angajatorului, în situații de risc iminent și substanțial susceptibile de a afecta integritatea fizică sau psihică, cu obligația de a informa angajatorul cu privire la circumstanțele constatate.

13. Persoanele încadrate în raporturi de muncă sau în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea în cadrul autorității publice au obligația de a contribui la asigurarea și menținerea unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență sau hărțuire, prin respectarea dispozițiilor Regulamentului, a politicilor interne și a legislației aplicabile în domeniu.

14. În scopul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, persoanele menționate la punctul 3. al Regulamentului au următoarele obligații:

14.1. de a manifesta un comportament conform normelor legale și dispozițiilor interne, lipsit de orice manifestare de violență sau hărțuire, și corespunzător cerințelor de conduită profesională aplicabile în cadrul autorității publice;

14.2. de a garanta, prin conduita proprie, respectarea demnității și integrității fizice, psihice și profesionale a persoanelor cu care interacționează în exercitarea atribuțiilor de serviciu, indiferent de poziția acestora în cadrul autorității publice;

14.3. de a coopera cu angajatorul, cu persoanele sau comisiile desemnate, în vederea aplicării măsurilor de prevenire și combatere a faptelor susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, inclusiv a celor privind identificarea, raportarea și investigarea acestora;

14.4. de a respecta în mod integral procedurile interne privind raportarea conduitelor susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă, participarea la procedurile de investigare, furnizarea informațiilor necesare și punerea în aplicare a măsurilor dispuse potrivit Regulamentului;

14.5. de a se abține de la orice act de presiune, influențare ori intimidare exercitat asupra persoanelor care formulează sesizări sau care participă, în orice calitate, la procedura internă de examinare și soluționare a acestora.

15. Persoanele care, prin acțiuni sau omisiuni, împiedică, obstrucționează, influențează sau deturnează în orice mod desfășurarea procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă poartă răspundere în condițiile legislației în vigoare și ale politicilor interne ale autorității publice.

Capitolul III

PROCEDURA DE RAPORTARE, INVESTIGARE ȘI SOLUȚIONARE

A CAZURILOR DE VIOLENȚĂ ȘI HĂRȚUIRE ÎN MUNCĂ

16. Autoritatea publică instituie, prin politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, o procedură internă clară, accesibilă, echitabilă și eficientă pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și/sau hărțuire survenite în cadrul acesteia,

17. Procedura internă se aplică întregului proces de soluționare a sesizărilor, de la depunerea acestora până la dispunerea măsurilor finale, și comunicarea rezultatului către părțile implicate.

18. Sesizările privind fapte susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă se depun în formă scrisă, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice, fiind semnate de persoana vizată ori de reprezentantul desemnat în condițiile legii

și transmise persoanei sau structurii desemnate să le preia în cadrul autorității publice (conform Anexei nr. 1 la Regulament).

19. Persoana desemnată sau, după caz, comisia desemnată pentru investigarea cazului are obligația de a înregistra de îndată sesizarea într-un registru special și de a asigura evidența și păstrarea acesteia în conformitate cu procedurile interne ale autorității publice (conform Anexei nr. 2 la Regulament).

20. Pentru fiecare sesizare referitoare la fapte susceptibile de a constitui violență sau hărțuire în muncă, conducătorul autorității publice, prin ordin, desemnează o persoană responsabilă sau constituie o comisie de investigare

21. Componenta numerică a fiecărei comisii desemnate pentru investigarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă se stabilește de către conducătorul autorității publice, prin ordin, și poate varia de la un caz la altul, în funcție de natura, circumstanțele și complexitatea situației investigate

22. În cazul în care persoana reclamată pentru fapte de violență sau hărțuire în muncă este conducătorul autorității publice, iar în structura administrativă există o autoritate publică ierarhic superioară, comisia de investigare se desemnează de către aceasta, prin act administrativ, cu respectarea principiilor legalității, imparțialității, confidențialității și dreptului la apărare, conducătorul reclamat fiind exclus de la orice formă de implicare în procedura de desemnare și desfășurare a investigației.

23. Persoana desemnată sau membrii comisiei de investigare trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele cerințe:

23.1. competență profesională, prin deținerea unei instruiți specifice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă;

23.2. lipsa oricărui conflict de interese, nefiind în relații ori situații care ar putea afecta independența, obiectivitatea sau neutralitatea față de părțile ori faptele supuse examinării;

23.3. imparțialitate și obiectivitate, având obligația de a analiza situația exclusiv în temeiul probelor administrate și al normelor legale incidente;

23.4. respectarea confidențialității, prin menținerea confidențialității datelor cu caracter personal, a informațiilor rezultate din procedura de investigare și a identității persoanelor implicate;

23.5. integritate profesională, prin abținerea de la orice acțiune, atitudine sau comportament care ar putea influența, direct ori indirect, desfășurarea imparțială a investigației.

24. Persoana desemnată în comisia de investigare care se află în conflict de interese ori nu îndeplinește criteriile prevăzute de pct.23 se abține de la examinarea cauzei sau, după caz, este înlăturată de la examinare. Înlăturarea se dispune de conducătorul autorității publice, prin act administrativ, la cererea persoanei care a formulat sesizarea.

25. Părțile implicate au dreptul de a fi informate, în mod clar, complet și în timp util, cu privire la toate etapele procedurii de investigare a cazului, drepturile procedurale de care beneficiază și obligațiile ce le revin pe întreaga durată a desfășurării investigației.

26. Toate părțile implicate beneficiază de dreptul la apărare, având posibilitatea de a formula explicații, de a prezenta probe, de a propune martori și de a beneficia de asistență juridică, după caz.

27. Toate informațiile, datele cu caracter personal și identitățile persoanelor implicate sunt supuse unui regim strict de confidențialitate, accesul la acestea fiind permis exclusiv persoanelor autorizate potrivit procedurilor interne și legislației aplicabile.

28. Obligația de a respecta caracterul confidențial al procedurii de investigare și de a proteja datele cu caracter personal și identitatea persoanelor implicate revine tuturor persoanelor participante la această procedură, inclusiv membrilor comisiilor de investigare, martorilor, persoanelor desemnate să preia sesizările, precum și oricărei alte persoane care, prin natura atribuțiilor sau implicării, are acces la astfel de informații. Încălcarea acestei obligații atrage răspunderea prevăzută de lege.

29. Persoana desemnată sau, după caz, comisia de investigare evaluează probele potrivit principiilor obiectivității, imparțialității și proporționalității, ținând cont de circumstanțele concrete ale fiecărui caz și de standardele aplicabile în materia prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

30. La finalizarea investigației, persoana desemnată sau comisia de investigare întocmește un raport de constatare (conform Anexei nr. 3 la Regulament).

31. Raportul de constatare se redactează în formă scrisă și cuprinde, în mod obligatoriu:

31.1. datele de identificare ale persoanei desemnate sau, după caz, ale membrilor comisiei de investigare;

31.2. obiectul sesizării;

31.3. situația de fapt stabilită;

31.4. mijloacele de probă administrate;

31.5. analiza și evaluarea probelor;

31.6. concluziile formulate;

31.7. propunerile de măsuri;

31.8. data și locul întocmirii;

31.9. semnăturile persoanei desemnate sau ale membrilor comisiei.

32. Raportul se întocmește în conformitate cu modelul stabilit prin procedurile interne ale autorității publice.

33. Raportul de constatare se transmite conducătorului autorității publice în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la finalizarea investigației.

34. În funcție de concluziile procedurii de investigare incluse în raport, conducătorului autorității publice dispune măsurile necesare, acestea putând consta, după caz, în:

34.1. inițierea procedurii disciplinare, în temeiul constatărilor rezultate din investigație, în vederea aplicării sancțiunilor corespunzătoare persoanei care a săvârșit fapta;

34.2. sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de constatare a contravențiilor sau de urmărire penală, atunci când există indicii că fapta poate întruni elementele constitutive ale unei contravenții ori infracțiuni;

34.3. acordarea măsurilor necesare de sprijin persoanei vătămate, inclusiv prin aplicarea unor măsuri provizorii de protecție, măsuri de restabilire a mediului de muncă sigur și măsuri destinate prevenirii repetării unor situații similare;

34.4. orice alte măsuri adecvate impuse de circumstanțele concrete ale cazului, necesare pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur, demn și conform cerințelor legale.

35. Conducătorul autorității publice dispune măsurile necesare și asigură comunicarea soluțiilor către părțile implicate, în formă scrisă, în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii raportului.

36. Autoritatea publică poate recurge, atunci când este necesar, la servicii de consultanță externă specializată sau poate solicita sprijinul reprezentanților salariaților ori al autorităților competente, în vederea garantării caracterului imparțial, obiectiv și conform cerințelor legale al procedurii de investigare.

Capitolul IV

MĂSURI PROVIZORII DE PROTECȚIE ÎN CADRUL PROCEDURII DE INVESTIGARE A CAZURILOR DE VIOLENȚĂ ȘI HĂRȚUIRE ÎN MUNCĂ

37. În situația în care, pe parcursul procedurii de raportare, investigare și soluționare a unui caz de violență și/sau hărțuire în muncă, se constată existența unui risc iminent de vătămare, intimidare, presiune ori orice alte consecințe prejudiciabile pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate, conducătorul autorității publice dispune măsuri provizorii de protecție corespunzătoare naturii și circumstanțelor cazului.

38. Măsurile provizorii de protecție pot fi aplicate pe întreaga durată a procedurii interne, de la momentul înregistrării sesizării și până la comunicarea soluției finale, fiind dispuse cu respectarea principiilor legalității, proporționalității, imparțialității și protejării drepturilor tuturor părților implicate, având drept scop siguranța și integritatea persoanei vizate.

39. Măsurile provizorii de protecție sunt stabilite în funcție de natura, gravitatea și complexitatea situației investigate, pe baza evaluării riscurilor efectuate de persoana desemnată sau de comisia de investigare, fiind determinate de la caz la caz, în raport cu circumstanțele specifice ale fiecărei situații.

40. Aceste măsuri pot consta, fără a se limita la:

40.1 modificarea temporară a locului sau a programului de muncă al persoanei vizate, al persoanei reclamate ori al altor persoane implicate, atunci când această măsură contribuie la reducerea riscului de contact direct, de presiune, intimidare sau influențare asupra procedurii;

40.2. restricționarea, limitarea sau suspendarea interacțiunilor directe dintre părțile implicate, inclusiv prin stabilirea unor reguli clare de comunicare sau prin realizarea comunicării exclusiv prin intermediul persoanei ori structurilor desemnate pentru gestionarea interacțiunilor;

40.3. alocarea temporară a unor sarcini, responsabilități sau spații de lucru distincte, în scopul protejării persoanei vizate și al menținerii unui mediu de lucru sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire;

40.4. acordarea, cu titlu de excepție, la cererea persoanei vizate și cu acordul scris al acesteia, a unui concediu plătit sau neplătit, în situațiile în care această măsură constituie singura formă adecvată de protecție;

40.5. orice alte măsuri prevăzute în politicile interne ale autorității publice necesare pentru prevenirea oricăror consecințe prejudiciabile, pentru garantarea imparțialității procedurii și pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire;

41. Măsurile provizorii de protecție se dispun prin ordin al conducătorului autorității publice, la propunerea persoanei desemnate sau a comisiei de investigare ori, după caz, în urma constatării imediate a existenței unui risc semnificativ pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate.

42. Ordinul prin care se dispun măsurile provizorii cuprinde, în mod obligatoriu:

42.1. temeiul sesizării și justificarea necesității aplicării măsurilor provizorii;

42.2. descrierea precisă și detaliată a măsurilor dispuse;

42.3. durata de aplicare a acestora;

42.4. obligațiile ce revin părților implicate pe durata aplicării măsurilor;

42.5. mențiunea privind posibilitatea de revizuire, modificare sau încetare anticipată a măsurilor, în funcție de evoluția situației de fapt ori de noile informații apărute pe parcursul procedurii.

43. Ordinul privind aplicarea măsurilor provizorii de protecție se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin orice altă modalitate care permite confirmarea recepționării ori înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii acestuia.

44. Măsurile provizorii de protecție pot fi revizuite în orice moment, la inițiativa conducătorului autorității publice, a persoanei desemnate, a comisiei de investigare sau la solicitarea justificată a persoanei vizate, în funcție de evoluția investigației și de noile informații apărute pe parcursul acesteia.

45. Revizuirea măsurilor provizorii poate consta în:

45.1. menținerea măsurilor în forma inițială;

45.2. modificarea sau completarea acestora;

45.3. înlocuirea cu alte măsuri mai adecvate circumstanțelor concrete ale cazului;

45.4. încetarea aplicării măsurilor, în situația în care riscurile au dispărut ori nu mai sunt justificate.

46. Încetarea aplicării măsurilor provizorii înainte de finalizarea procedurii este permisă doar în situația în care se constată că nu mai există riscuri pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate.

47. Decizia de revizuire, modificare sau încetare a măsurilor provizorii se dispune prin ordin al conducătorului autorității publice și se comunică în scris părților implicate, cu indicarea motivelor care au stat la baza acesteia, în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la adoptarea deciziei.

Capitolul V

MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI RAPORTAREA APLICĂRII MĂSURILOR PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATERICA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN MUNCĂ

48. Autoritățile publice au obligația de a monitoriza aplicarea măsurilor și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, în vederea evaluării eficienței acestora și a identificării eventualelor necesități de actualizare, completare sau îmbunătățire a politicilor și mecanismelor instituite, având drept scop apariția sau repetarea faptelor.

49. Monitorizarea se realizează periodic, prin intermediul unui responsabil desemnat sau al unei structuri interne competente, care are obligația de a colecta, centraliza și analiza toate datele relevante privind implementarea procedurilor interne, după cum urmează:

49.1. numărul sesizărilor depuse – evidențierea sesizărilor înregistrate într-o perioadă de referință, diferențiate după natura faptelor, momentul depunerii, și modalitatea de transmitere, pentru identificarea tendințelor de raportare,

49.2. tipologia faptelor reclamate – clasificarea situațiilor semnalate (hărțuire morală, hărțuire sexuală, violență fizică sau verbală, etc.), în vederea identificării tendințelor și a zonelor cu risc ridicat;

49.3. măsurile dispuse și eficiența acestora – evaluarea măsurilor provizorii și finale aplicate și a impactului lor asupra protejării persoanelor vizate și restabilirii unui mediu de lucru sigur și sănătos, precum și asupra prevenirii unor situații similare;

49.4. durata procedurilor de investigare – analiza respectării termenelor procedurale și identificarea întârzierilor sau blocajelor intervenite în derularea investigațiilor, inclusiv a cauzelor organizaționale ale acestora;

49.5. situațiile de recidivă – identificarea cazurilor de repetare a faptelor, , pentru evaluarea eficienței măsurilor adoptate și necesitatea unor intervenții suplimentare;

49.6. dificultățile de aplicare a procedurilor – constatarea eventualelor obstacole de orice tip și formularea recomandărilor de îmbunătățire.

50. Responsabilul sau structura desemnată elaborează anual un raport intern privind aplicarea măsurilor și procedurilor, care este prezentat conducătorului autorității publice și utilizat pentru actualizarea politicilor interne.

51. Raportul anual se întocmește cu respectarea principiilor confidențialității, fără a include date sau informații care pot conduce la identificarea persoanelor implicate în sesizări ori în procedurile de investigare.

52. Pe baza concluziilor și recomandărilor cuprinse în raportul anual, conducătorul autorității publice dispune, după caz, măsurile necesare de îmbunătățire, care pot consta în:

52.1. actualizarea politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă;

52.2. completarea și clarificarea procedurilor interne aplicabile;

52.3. suplimentarea sau diversificarea programelor de instruire și informare;

52.4. revizuirea și consolidarea mecanismelor de protecție și sprijin pentru persoanele vizate.

Capitolul VI

RĂSPUNDEREA PENTRU ÎNCĂLCAREA PREVEDERILOR REGULAMENTULUI

53. Persoanele menționate la punctul 3 al Regulamentului au obligația de a respecta dispozițiile acestuia, politicile interne ale autorității publice și reglementările în vigoare. Încălcarea acestor obligații atrage răspunderea persoanelor vinovate, în condițiile legii.

54. Răspunderea disciplinară a persoanelor încadrate în baza unui raport de serviciu sau a unui contract individual de muncă se angajează în conformitate cu dispozițiile legislației muncii, ale reglementărilor privind funcția publică și ale cadrului normativ specific domeniului de activitate, precum și cu prevederile

regulamentelor interne ale autorității publice, cu respectarea garanțiilor procedurale și a principiului proporționalității sancțiunii.

55. La stabilirea sancțiunii disciplinare se au în vedere natura și gravitatea faptei, circumstanțele săvârșirii acesteia, consecințele produse, poziția persoanei în cadrul autorității publice, conduita anterioară și eventualele situații de recidivă,

56. În situația în care faptele săvârșite sunt susceptibile de a întruni elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni, conducătorul autorității publice are obligația de a sesiza, de îndată, autoritățile competente, potrivit legii.

57. Persoanele care, prin faptele lor, cauzează prejudicii materiale sau morale persoanelor vizate, autorității publice sau altor persoane aflate în raporturi de muncă sau raporturi legate nemijlocit de acestea, pot fi obligate la repararea prejudiciilor, în condițiile legislației muncii, a legislației civile, și a prevederilor interne aplicabile

58. Aplicarea măsurilor și sancțiunilor prevăzute de prezentul capitol nu exclude și nu limitează exercitarea altor mijloace legale de apărare a drepturilor lezate, prevăzute de legislația în vigoare, inclusiv dreptul persoanelor vizate de a se adresa instanțelor de judecată sau altor autorități competente.

La Regulamentul privind aplicarea
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea
violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice

[Antetul autorității publice]

Nr. înregistrare (se completează de autoritate): _____

Data înregistrării: //_____

SESIZARE

(privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă)

Denumirea autorității publice: _____

Adresa: _____

Telefon: _____ E-mail: _____

I. Datele de identificare ale persoanei vizate

1. Nume, prenume: _____

2. Funcția / calitatea (demnitar, funcționar public, salariat etc.):

3. Structura / subdiviziunea în care își desfășoară activitatea:

4. Date de contact (telefon, e-mail): _____

5. Adresa de corespondență (dacă este diferită):

(în cazul în care sesizarea este formulată de un reprezentant)

6. Nume, prenume reprezentant: _____

7. Calitatea reprezentantului (reprezentant legal, avocat etc.):

8. Date de contact reprezentant: _____

II. Date privind persoana/persoanele reclamate

1. Nume, prenume: _____

2. Funcția / calitatea: _____

3. Structura / subdiviziunea: _____

4. Orice alte date relevante de identificare: _____

III. Descrierea faptelor sesizate

1. Data/data probabilă a producerii faptelor: _____

2. Locul (birou, sediu, alt spațiu, online etc.): _____

3. Descrierea detaliată a faptelor considerate violență și/sau hărțuire în muncă (se indică, pe cât posibil, contextul, cuvintele, gesturile, acțiunile, frecvența, durata, eventualele mesaje, e-mailuri etc.):

4. Au existat martori la faptele descrise?

☐ Da ☐ Nu

Dacă „Da”, se indică, pe cât posibil:

– Nume, prenume martor(i): _____

– Funcția/calitatea: _____

– Locul de muncă / structură: _____

IV. Mijloace de probă

(se bifează și se descriu, după caz)

☐ Documente (e-mailuri, mesaje, note scrise etc.)

☐ Înregistrări audio/video

☐ Fotografii / capturi de ecran

☐ Declarații ale martorilor

☐ Alte mijloace de probă: _____

Descriere succintă a probelor anexate:

Lista anexelor:

1. _____

2. _____

3. _____

V. Efectele faptelor asupra persoanei vizate

(se descriu eventuale efecte de ordin profesional, psihic, fizic etc.)

VI. Cereri și propuneri ale persoanei vizate

(De ex.: dispunerea unor măsuri provizorii de protecție, mutarea temporară la un alt loc de muncă, limitarea contactului, consiliere, alte măsuri)

VII. Declarație pe propria răspundere

Declar pe propria răspundere că informațiile furnizate în prezenta sesizare sunt reale și corespund celor cunoscute de mine.

Data: // _____

Semnătura persoanei vizate:

(în cazul depunerii electronice)

☐ Depus prin mijloace electronice la adresa: _____

☐ Sunt de acord cu prelucrarea datelor mele cu caracter personal în vederea examinării prezentei sesizări, în condițiile legii.

NB: *Spațiile prevăzute au caracter orientativ și pot fi completate cu spații suplimentare, după necesitate.*

Anexa nr.2
La Regulamentul privind aplicarea
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea
violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice

REGISTRU DE EVIDENȚĂ A SESIZĂRILOR
privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă

Nr. crt.	Nr. și data înregistrării sesizării	Nume și prenume persoană vizată		Calitatea persoanei vizate (demnitar, funcționar, salariat etc.)	Nume și prenume persoană reclamată		Structura / subdiviziunea implicată	Descriere succintă a faptelor	Categoria faptei (ex.: hărțuire morală, hărțuire sexuală, violență fizică/verbală etc.)	Persoana / comisia desemnată pentru investigație	Măsuri provizorii dispuse (Da/Nu, tip)	Data întocmirii raportului de constatare	Soluția / măsurile dispuse de conducător (pe scurt)	Data comunicării soluției părților	Starea dosarului (în curs / finalizat / arhivat)

**(se poate ține în format tabelar Excel sau registru fizic)*

Anexa nr.3
La Regulamentul privind aplicarea
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea
violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice

[Antetul autorității publice]

RAPORT DE CONSTATARE

privind sesizarea nr. ____ din data de // _____

Nr. _____ raport: _____
Data: _____ // _____
Locul întocmirii: _____

I. Elemente de identificare

1. Persoana desemnată / comisia de investigare:

○ Nume, prenume persoană desemnată / membri comisie:

— _____
— _____
— _____

○ Funcția fiecăruia: _____

2. Actul de numire (ordin / dispoziție):

○ Nr. și data: _____

II. Obiectul sesizării

1. Date privind sesizarea:

○ Nr. de înregistrare: _____

○ Data: // _____

○ Persoană vizată: _____

○ Persoană reclamată: _____

2. Obiectul sesizării (redare succintă a conținutului):

III. Situația de fapt reținută
(descriere detaliată a faptelor reținute în urma investigării: loc, dată, împrejurări, frecvență, context organizațional etc.)

IV. Mijloace de probă administrate
(se menționează probele examinate)

1. Documente analizate (contracte, e-mailuri, note, alte înscrisuri):

2. Declarații / audieri:

- Persoană vizată: data audierii: // _____
- Persoană reclamată: data audierii: // _____
- Martori: nume / funcție / data audierii: _____

3. Alte probe (înregistrări audio-video, capturi de ecran etc.):

V. Analiza și evaluarea probelor

(se prezintă modul în care probele susțin sau nu susțin faptele reclamate, se apreciază credibilitatea, coerența, concordanța probelor, se raportează la normele legale și la Regulament)

VI. Concluzii

(se formulează concluziile asupra existenței / inexistenței faptelor de violență și/sau hărțuire și asupra încadrării lor)

- Pe baza probelor administrate, se reține că:

VII. Propuneri de măsuri

(Propuneri către conducătorul autorității publice, în limitele Regulamentului și ale legii)

- Propuneri posibile (se bifează și se detaliază):

- ☐ Inițierea procedurii disciplinare față de persoana reclamată;
- ☐ Sesizarea autorităților competente (contravenționale / penale);
- ☐ Aplicarea / menținerea / modificarea măsurilor provizorii de protecție;
- ☐ Măsuri organizatorice (redistribuire sarcini, clarificare proceduri etc.);
- ☐ Măsuri de sprijin pentru persoana vătămată (consiliere psihologică, juridică etc.);
- ☐ Alte măsuri: _____

Detalierea propunerilor de măsuri:

VIII. Anexe

(copii ale documentelor examinate; note de audiere; alte materiale relevante)

Lista anexelor:

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____

Semnături:

Persoana desemnată / Președintele comisiei:

Membrii comisiei:

Data: // _____

NB: Spațiile prevăzute au caracter orientativ și pot fi completate cu spații suplimentare, după necesitate.

Anexa nr.4
La Regulamentul privind aplicarea
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea
violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice

[Antetul autorității publice]

Aprobată prin:
Ordinul / Dispoziția nr. _____ din _____
al conducătorului _____

POLITICĂ INTERNĂ

privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă

Capitolul I . Dispoziții generale

1. Prezenta Politică internă este elaborată în temeiul Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ____/2026, precum și în conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova, legislația privind funcția publică, legislația în domeniul sănătății și securității în muncă, egalității de șanse, nediscriminării, protecției datelor cu caracter personal și alte reglementări aplicabile.

2. Prezenta Politică se aplică în cadrul *[denumirea autorității]* și stabilește:

- 2.1. principiile și angajamentele instituționale privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă;
- 2.2. măsurile de prevenire;
- 2.3. procedura de raportare, înregistrare, investigare și soluționare a cazurilor;
- 2.4. măsurile de protecție și sprijin;
- 2.5. responsabilitățile structurilor și persoanelor implicate;
- 2.6. mecanismele de monitorizare și actualizare.

3. Scopul prezentei Politici este prevenirea, descurajarea, identificarea, raportarea și combaterea tuturor formelor de violență și hărțuire în muncă în cadrul *[denumirea autorității]*, precum și protejarea persoanelor vizate și asigurarea unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire.

Capitolul II . Principii, valori și angajamente instituționale

4. *[Autoritatea]* își asumă următoarele principii și angajamente instituționale:

4.1. ***toleranță zero față de orice formă de violență și/sau hărțuire în muncă***, indiferent de persoana care săvârșește fapta, de statutul acesteia sau de forma de manifestare a comportamentului;

4.2. ***respectarea demnității umane și a integrității fizice, psihice și profesionale*** a tuturor persoanelor care își desfășoară activitatea în cadrul autorității sau în legătură cu aceasta;

4.3. ***legalitate*** – toate măsurile, procedurile și deciziile adoptate în temeiul prezentei Politici se întemeiază pe legislația în vigoare și pe Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ____/2026;

4.4. ***confidențialitate*** – toate datele, informațiile și identitatea persoanelor implicate în sesizări, proceduri de investigare sau măsuri de protecție sunt protejate, accesul fiind permis doar persoanelor autorizate potrivit legislației în vigoare și procedurilor interne;

4.5. ***imparțialitate și obiectivitate*** în gestionarea sesizărilor și investigarea cazurilor, cu evitarea oricărui conflict de interese și a oricărei aparențe de părtinire;

4.6. ***garantarea dreptului la apărare și la informare*** al tuturor părților implicate, prin asigurarea posibilității acestora de a formula puncte de vedere, de a prezenta probe și de a beneficia de informații privind etapele și rezultatul procedurii;

4.7. ***protecția împotriva tratamentelor nefavorabile*** a persoanelor care formulează sesizări, sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire ori participă în calitate de martori sau persoane desemnate în cadrul procedurii interne, orice tratament nefavorabil legat de participarea la procedură fiind interzis;

4.8. ***proporționalitate*** – măsurile de prevenire, protecție și sancționare adoptate sunt adecvate naturii, circumstanțelor și gravității faptelor constatate, precum și riscurilor identificate;

4.9. ***prevenire activă*** – *[autoritatea]* se angajează să identifice din timp riscurile de violență și hărțuire, să adopte măsuri de prevenire și să intervină prompt la primele semne care indică afectarea climatului organizațional;

4.10. ***formare și dezvoltare continuă*** – persoanele desemnate, membrii comisiilor de investigare și conducătorii structurilor organizaționale sunt instruiți periodic în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă;

4.11. **responsabilitatea conducerii** – conducătorii [autorităţii] şi ai subdiviziunilor acesteia poartă o responsabilitate pentru promovarea unui mediu de muncă sigur, sănătos şi demn şi pentru aplicarea efectivă a prezentei Politici;

4.12. **transparenţă procedurală, în limitele confidenţialităţii** – modul de raportare, investigare şi soluţionare a cazurilor de violenţă şi hărţuire este cunoscut de personal, procedurile sunt clare şi previzibile, iar rezultatele sunt comunicate părţilor, cu protejarea datelor cu caracter personal;

4.13. **răspundere şi asumare** – orice încălcare a prevederilor prezentei Politici şi ale Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea şi combaterea violenţei şi hărţuirii în muncă în autorităţile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ____/2026, atrage răspunderea persoanelor vinovate, în condiţiile legii şi ale actelor interne ale autorităţii.

Capitolul III. Măsuri de prevenire

5. În vederea prevenirii violenţei şi hărţuirii în muncă, [autoritatea] adoptă şi implementează, în mod sistematic, următoarele măsuri preventive:

5.1. elaborează, aprobă şi actualizează anual materiale informative (ghiduri, broşuri, afişe, note interne, instrucţiuni, etc.) privind recunoaşterea, prevenirea şi raportarea formelor de violenţă şi hărţuire în muncă şi se asigură că acestea sunt accesibile tuturor persoanelor vizate;

5.2. organizează, cel puţin o dată pe an, sesiuni de informare şi instruire obligatorii pentru personal, cu privire la drepturile, obligaţiile, procedurile interne şi măsurile de protecţie aplicabile în domeniul prevenirii şi combaterii violenţei şi hărţuirii în muncă;

5.3. integrează în programele de instruire pentru personalul nou angajat un modul obligatoriu privind prevenirea şi combaterea violenţei şi hărţuirii în muncă, prezentat în primele 30 de zile de la angajare;

5.4. promovează o cultură organizaţională bazată pe respect reciproc, colaborare, integritate, comunicare nonviolentă, echitate şi responsabilitate profesională;

5.5. evaluează periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an, riscurile de violenţă şi hărţuire în muncă la nivelul fiecărei structuri/subdiviziuni, prin:

5.5.1. analiza climatului organizaţional;

5.5.2. identificarea factorilor de risc (ex.: suprasolicitare, conflicte persistente, dezechilibre de putere, deficienţe de comunicare, etc.);

5.5.3. colectarea opiniei personalului prin instrumente anonime (chestionare, sondaje etc.);

5.5.4. elaborarea unui raport intern privind riscurile identificate și transmiterea acestuia conducătorului *[autorității]*;

5.6. adoptă și implementează măsuri de reducere a riscurilor identificate, care pot include reorganizarea sarcinilor, ajustarea fluxurilor de comunicare, redistribuirea responsabilităților, crearea unor mecanisme suplimentare de sprijin psihologic sau profesional;

5.7. instituie mecanisme de consiliere internă sau externă pentru prevenirea conflictelor, medierea situațiilor tensionate și îmbunătățirea relațiilor de muncă, la care personalul poate apela confidențial;

5.8. asigură vizibilitatea și accesibilitatea procedurilor de raportare, prin afișare în spații vizibile, publicare pe paginile oficiale și comunicări periodice.

6. Conducătorii de structuri organizatorice (șefi de direcție/serviciu/birou etc.) au următoarele obligații specifice de prevenire:

6.1. să intervină prompt și în mod proporțional atunci când observă sau primesc informații privind comportamente, tensiuni, conflicte sau situații susceptibile de a constitui violență, hărțuire sau risc de hărțuire, luând măsuri imediate pentru stoparea escaladării și restrângerea eventualelor consecințe;

6.2. să asigure un climat de lucru organizat, sigur, echilibrat și lipsit de presiuni psihologice, intimidări, abuzuri de autoritate sau conduite ostile, prin: menținerea unei comunicări transparente; asigurarea unei distribuii echitabile a sarcinilor; soluționarea promptă a eventualelor conflicte profesionale; prevenirea situațiilor de suprasolicitare profesională;

6.3. să informeze de îndată persoana sau structura desemnată atunci când iau cunoștință, în orice mod, de posibile situații de violență sau hărțuire;

6.3.1. informarea se face în termen de maximum 24 de ore din momentul în care conducătorul de structură a luat cunoștință de situația semnalată;

6.3.2. în cazul unor situații urgente, conducătorul de structură poate dispune măsuri imediate de protecție, chiar înainte de intervenția persoanei/comisiei desemnate;

6.4. să colaboreze pe deplin cu persoana/comisia desemnată pentru investigarea cazurilor, inclusiv prin facilitarea accesului la documente, informații, spații și personalul relevant;

6.5. să asigure, în cadrul echipei pe care o coordonează, respectarea prevederilor prezentei Politici și să adopte măsurile necesare pentru prevenirea situațiilor de violență și hărțuire, în conformitate cu responsabilitățile care îi revin;

6.6. să monitorizeze interacțiunile profesionale din cadrul structurii pe care o conduc și să raporteze periodic conducerii eventuale zone de vulnerabilitate sau risc.

Capitolul IV. Procedura de raportare și investigare

Secțiunea 1. Depunerea sesizării

7. Sesizările privind fapte de violență și/sau hărțuire în muncă se formulează în scris, utilizând modelul de sesizare adoptat la nivelul *[autorității]*, și se depun în format fizic, la sediul *[autorității]*, sau prin poștă, cu confirmare de primire, fie în format electronic, la adresa oficială indicată.

8. Sesizarea trebuie să includă, pe cât posibil, datele de identificare ale persoanei vizate, datele persoanei reclamate, o descriere detaliată a faptelor, perioada și locul în care acestea s-au produs, precum și, după caz, indicarea martorilor și a mijloacelor de probă disponibile.

9. Sesizarea se consideră depusă la data înregistrării acesteia în registrul de evidență a sesizărilor privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă al *[autorității]* sau, după caz, la data primirii acesteia pe adresa electronică a *[autorității]*.

Secțiunea 2 . Înregistrarea și repartizarea sesizărilor

10. Persoana/structura desemnată:

10.1. înregistrează sesizarea în Registrul de evidență a sesizărilor privind violența și hărțuirea în muncă, în aceeași zi sau cel târziu în prima zi lucrătoare următoare primirii;

10.2. verifică existența informațiilor esențiale necesare demarării procedurii și, în situația în care sesizarea este incompletă, solicită persoanei vizate clarificări sau completări, în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la data înregistrării.

11. În termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării complete, conducătorul *[autorității]*:

11.1. desemnează, prin ordin, o persoană responsabilă sau constituie o comisie de investigare, în conformitate cu prevederile Regulamentului privind aplicarea

prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ____/2026 ;

11.2. se asigură că persoana/comisia desemnată îndeplinește condițiile de competență, imparțialitate, lipsă a conflictului de interese și confidențialitate.

Secțiunea 3. Desfășurarea investigației

12. Persoana desemnată sau, după caz, comisia de investigare are următoarele atribuții:

12.1. stabilește etapele procedurale, calendarul orientativ al investigației, metodele de colectare a informațiilor, persoanele care urmează a fi audiate, documentele și mijloacele de probă ce vor fi analizate, precum și responsabilitățile fiecărui membru al comisiei;

12.2. convoacă, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data emiterii ordinului de desemnare, persoana vizată și persoana reclamată, în vederea audierii, asigurând desfășurarea discuțiilor într-un cadru confidențial, imparțial și lipsit de presiuni;

12.3. audiază martorii indicați în sesizare sau identificați ulterior, consemnând declarațiile acestora;

12.4. examinează toate documentele, datele și mijloacele de probă puse la dispoziție de părți sau obținute legal în cadrul procedurii, evaluând relevanța, autenticitatea și credibilitatea acestora;

12.5. garantează respectarea dreptului la apărare al tuturor părților implicate, oferindu-le posibilitatea de a prezenta explicații, de a depune probe, de a propune martori și de a primi informații corespunzătoare despre stadiul procedurii;

13. Investigația se desfășoară și se finalizează într-un termen rezonabil, care nu va depăși 30 de zile calendaristice de la data înregistrării sesizării, perioadă în care se realizează audierile, administrarea și analiza probelor, precum și elaborarea raportului de constatare.

14. În situația în care cazul prezintă un grad ridicat de complexitate sau în care există circumstanțe obiective care împiedică finalizarea procedurii în termenul prevăzut la punctul 13, termenul poate fi prelungit o singură dată, în mod justificat, pentru o perioadă suplimentară de cel mult 15 zile calendaristice, prin ordin motivat al conducătorului *[autorității]*.

15. Ordinul de prelungire a termenului se comunică persoanei vizate și persoanei reclamate în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la emiterea acestuia, cu indicarea motivelor care justifică prelungirea.

Secțiunea 4. Raportul de constatare și măsurile dispuse

16. La finalizarea investigației, persoana desemnată / comisia întocmește Raportul de constatare, în conformitate cu modelul aprobat de *[autoritate]* și cu prevederile Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ____/2026.

17. Raportul de constatare se transmite conducătorului autorității publice în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la finalizarea investigației.

18. În funcție de concluziile procedurii de investigare incluse în raport, conducătorului autorității publice dispune măsurile necesare, acestea putând consta, după caz, în:

18.1. inițierea procedurii disciplinare, în temeiul constatărilor rezultate din investigație, în vederea aplicării sancțiunilor corespunzătoare persoanei care a săvârșit fapta;

18.2. sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de constatare a contravențiilor sau de urmărire penală, atunci când există indicii că fapta poate întruni elementele constitutive ale unei contravenții ori infracțiuni;

18.3. acordarea măsurilor necesare de sprijin persoanei vătămate, inclusiv prin aplicarea unor măsuri provizorii de protecție, măsuri de restabilire a mediului de muncă sigur și măsuri destinate prevenirii repetării unor situații similare;

18.4. orice alte măsuri adecvate impuse de circumstanțele concrete ale cazului, necesare pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur, demn și conform cerințelor legale.

19. Conducătorul autorității publice dispune măsurile necesare și asigură comunicarea soluțiilor către părțile implicate, în formă scrisă, în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii raportului.

Capitolul V. Măsuri provizorii de protecție

20. Pe durata procedurii interne de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă, *[autoritatea]* poate dispune, în condițiile și limitele prevăzute de Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile

publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ____/2026, adoptarea unor măsuri provizorii de protecție, menite să prevină apariția unor consecințe prejudiciabile și să asigure desfășurarea imparțială, obiectivă și sigură a procedurii.

21. Măsurile provizorii de protecție se dispun prin ordin al conducătorului *[autorității]*. Acestea sunt supuse revizuirii ori de câte ori intervin elemente noi în cauză, cum ar fi apariția unor probe suplimentare, modificarea nivelului de risc sau schimbarea situației persoanei vizate. Măsurile încetează la dispariția riscurilor care le-au justificat ori la finalizarea procedurii.

22. Lista măsurilor provizorii de protecție se stabilește, suplimentar față de cele prevăzute de Regulament, de către fiecare autoritate publică, în funcție de specificul activității, structura organizatorică și riscurile identificate la nivel instituțional.

Capitolul VI. Responsabilități instituționale

23. Conducătorul *[autorității]* are următoarele responsabilități::

23.1. aprobă prezenta Politică și documentele conexe (modelul de sesizare, registrul de evidență, modelul de raport);

23.2. desemnează persoanele responsabile sau comisiile de investigare, prin ordin;

23.3. asigură organizarea și desfășurarea instruirilor periodice la nivel intern, în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă;

23.4. monitorizează implementarea măsurilor dispuse în urma fiecărui caz;

23.5. răspunde de respectarea termenelor procedurale prevăzute în Regulament și în prezenta Politică.

24. Structura / persoana desemnată:

24.1. asigură înregistrarea sesizărilor în registrul de evidență a sesizărilor;

24.2. păstrează și arhivează documentele aferente procedurilor (sesizări, rapoarte, corespondență), cu respectarea normelor privind protecția datelor și arhivarea;

24.3. oferă suport procedural persoanelor/comisiilor de investigare;

24.4. contribuie la elaborarea raportului anual privind aplicarea măsurilor și procedurilor interne, în limita și cu respectarea cadrului procedural prevăzut de Regulament.

25. Persoanele desemnate / membrii comisiilor de investigare:

25.1. participă la instruirile specifice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii;

25.2. își desfășoară activitatea cu imparțialitate, obiectivitate și în lipsa oricărui conflict de interese;

25.3. respectă confidențialitatea asupra datelor și informațiilor de care iau cunoștință;

25.4. respectă ale obligații prevăzute de Regulament și de prezenta Politică.

Capitolul VII. Monitorizare și actualizare

26. Aplicarea prezentei Politici este monitorizată în mod continuu, prin colectarea și analiza datelor prevăzute în Regulament, inclusiv numărul sesizărilor formulate, tipologia faptelor semnalate, măsurile dispuse, durata procedurilor, situațiile de recidivă și dificultățile întâmpinate în aplicarea procedurilor interne. În acest scop, se elaborează anual un raport intern, care este prezentat conducătorului *[autorității]* și care conține concluzii privind eficiența măsurilor implementate, precum și recomandări de îmbunătățire la nivel instituțional.

27. Pe baza raportului anual și, după caz, a recomandărilor formulate de autoritățile de control, conducătorul *[autorității]* poate dispune actualizarea prezentei Politici, modificarea procedurilor interne, intensificarea măsurilor de instruire și informare, precum și adoptarea altor măsuri organizatorice necesare pentru asigurarea aplicării eficiente a cadrului intern de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă.

28. Prezenta Politică se revizuieste în mod obligatoriu în termen de cel mult 6 luni de la orice modificare majoră a cadrului normativ relevant, precum și ori de câte ori se constată, în mod repetat, deficiențe sau neclarități în aplicarea dispozițiilor sale.

Capitolul VIII. Dispoziții finale

29. Prezenta Politică intră în vigoare la data aprobării prin act administrativ al conducătorului *[autorității]* și se aplică tuturor persoanelor vizate, potrivit domeniului său de reglementare.

30. *[Autoritatea]* are obligația de a asigura familiarizarea tuturor persoanelor vizate cu prezenta Politică internă, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la aprobarea acesteia, prin modalități precum: aducerea la cunoștință sub semnătură, transmiterea prin e-mail intern, confirmarea scrisă de luare la cunoștință, ședințe sau instruirii dedicate, precum și prin asigurarea accesului permanent la un exemplar tipărit ori electronic.

31. Lipsa luării la cunoștință nu absolvă personalul de obligația respectării prevederilor Politicii interne, în măsura în care aceasta a fost publicată, afișată și comunicată conform prezentelor norme.

32. Prevederile prezentei Politici se aplică împreună cu Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice și nu pot fi interpretate ori aplicate în sensul restrângerii drepturilor și garanțiilor prevăzute de acesta sau de legislația în vigoare.

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în
autoritățile publice

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu suportul Organizației Internaționale a Muncii.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Temeiul legal al elaborării proiectului Hotărârii Guvernului îl constituie Legea nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, adoptată în vederea alinierii cadrului național la Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii. Această lege transpune în legislația muncii din Republica Moldova obligațiile asumate prin ratificarea Convenției OIM nr. 190 și introduce prevederi privind definirea, prevenirea, investigarea și sancționarea cazurilor de violență și hărțuire în domeniul profesional. Legea nr. 194/2025 a fost publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 430–433, art. 594, din anul 2025, și stabilește necesitatea elaborării actelor normative subsecvente, menite să reglementeze aplicarea practică a principiilor și obligațiilor prevăzute în Codul muncii modificat. Totodată, proiectul Hotărârii Guvernului se întemeiază pe angajamentele asumate de Republica Moldova prin ratificarea Convenției OIM nr. 190 prin Legea nr. 440 din 28 decembrie 2023, intrată în vigoare la 19 martie 2025, precum și pe obligațiile asumate în procesul de aderare la Uniunea Europeană. Proiectul Hotărârii Guvernului are ca temei Legea nr. 194/2025 și obligațiile internaționale și europene asumate de Republica Moldova în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, ceea ce impune instituirea unui cadru normativ secundar aplicabil autorităților administrației publice în calitatea acestora de angajatori. Având în vedere caracterul imperativ al noilor prevederi ale Codului muncii, necesitatea aplicării imediate și uniforme a acestora, precum și interesul public major vizând protecția demnității în muncă, se propune intrarea în vigoare a Hotărârii la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
În prezent, una dintre problemele sociale persistente în Republica Moldova o reprezintă insuficiența mecanismelor reale și eficiente de protecție a persoanelor aflate în raporturi de muncă împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă. Această vulnerabilitate structurală se manifestă atât prin existența și repetarea unor cazuri de abuz psihologic, fizic, sexual sau economic în relațiile de muncă, cât și prin reticența victimelor de a raporta incidentele, generată de lipsa încrederii în mecanismele actuale de intervenție și soluționare. Fenomenul este confirmat de date statistice și studii realizate de organizații neguvernamentale și parteneri internaționali, care conturează un tablou îngrijorător al situației: - aproximativ 8% dintre angajați declară că au fost expuși cel puțin unei forme de hărțuire sexuală (verbală, nonverbală sau fizică); - 1 din 5 femei angajate relatează expunerea la forme subtile și persistente de hărțuire (priviri insistente, remarci inadecvate, gesturi cu conotație sexuală);

- doar **15% dintre victime** raportează incidentele, ceea ce demonstrează **un climat instituțional de tăcere** și o încredere redusă în mecanismele existente.

Deși modificările operate prin **Legea nr. 194/2025** reprezintă un pas esențial în alinierea legislației naționale la **Convenția OIM nr. 190/2019**, cadrul normativ adoptat are un **caracter general**, aplicabil tuturor angajatorilor, fără a detalia particularitățile sectorului public. Codul muncii, în forma modificată, stabilește principii și obligații larg definite, însă **nu oferă un mecanism procedural unitar** pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în instituțiile publice.

Mai mult, în cazul autorităților administrației publice, **prevederile Codului muncii se aplică cu caracter subsidiar**, doar în măsura în care **nu există reglementări speciale exprese**. Or, în prezent, nu există un act normativ secundar care să stabilească:

- proceduri interne detaliate pentru preluarea și examinarea sesizărilor;
- componența, atribuțiile și condițiile de funcționare ale comisiilor de investigare;
- măsurile provizorii de protecție adaptate instituțiilor publice;
- formulare, registre și modele obligatorii;
- mecanisme de monitorizare și responsabilitate instituțională;
- obligații specifice conducerii și structurilor interne.

Această **lacună normativă** conduce la aplicarea neuniformă a legii, la lipsa unor intervenții eficiente și la riscul ca autoritățile publice să implementeze inadecvat obligațiile prevăzute în legislația muncii, ceea ce afectează protecția reală a angajaților.

Prin urmare, intervenția normativă este necesară pentru:

- **adaptarea cadrului legal general** la specificul autorităților publice;
- **operaționalizarea prevederilor Legii nr. 194/2025** prin norme clare, aplicabile în sectorul bugetar;
- crearea unui **mechanism procedural unitar**, obligatoriu pentru toate autoritățile publice;
- asigurarea unei protecții efective a angajaților în conformitate cu standardele OIM, ale UE și ale legislației naționale.

Adoptarea unui Regulament dedicat autorităților publice este astfel **indispensabil** pentru a asigura aplicarea coerentă, uniformă și eficientă a legislației în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

În absența unei intervenții legislative explicite pentru reglementarea violenței și hărțuirii în muncă, se va menține cadrul normativ actual, care este caracterizat prin norme generale, fragmentare și aplicate inegal în practică.

Consecințele păstrării cadrului normativ în vigoare includ:

1. **Menținerea unui cadru normativ general, neadaptat sectorului public**, ceea ce va continua să genereze aplicarea neuniformă a prevederilor privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice.
2. **Persistența lacunelor procedurale**, întrucât instituțiile publice nu dispun de reguli clare privind modul de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor, ceea ce conduce la investigații incomplete, superficiale sau neunitare.
3. **Imposibilitatea protejării efective a persoanelor vizate**, din cauza lipsei unui mecanism detaliat privind măsurile provizorii de protecție, ceea ce poate expune victimele la riscuri suplimentare, intimidare sau tratamente nefavorabile.
4. **Continuarea subraportării**, întrucât salariații vor continua să evite raportarea incidentelor pe fondul neîncrederii în capacitatea instituției de a reacționa prompt și imparțial.
5. **Creșterea riscului de litigii**, întrucât lipsa unor proceduri clare poate conduce la contestarea soluțiilor instituției, la procese costisitoare și la pierderea cauzelor în instanță.

6. **Risc reputațional pentru autoritățile publice**, deoarece cazurile de violență și hărțuire neabordate corespunzător afectează imaginea instituțiilor și credibilitatea sectorului public.
7. **Neconformitatea cu obligațiile internaționale** asumate prin ratificarea Convenției OIM nr. 190/2019, ceea ce poate fi interpretat ca neimplementare efectivă a standardelor internaționale privind protecția salariaților.
8. **Lipsa unui mecanism instituțional de prevenire**, ceea ce înseamnă că autoritățile publice nu vor putea identifica riscurile la timp, nici preveni apariția unor noi cazuri.
9. **Menținerea unei culturi organizaționale permissive**, în care comportamentele abuzive nu sunt sancționate prompt, favorizând perpetuarea lor.
10. **Afectarea sănătății și productivității angajaților**, prin menținerea unui mediu de lucru nesigur, tensionat sau ostil, cu impact negativ asupra eficienței instituției.

Actualul cadru normativ, deși modificat prin Legea nr. 194/2025, rămâne general și nu oferă autorităților publice proceduri și mecanisme specifice pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. În lipsa unor reglementări speciale obligatorii, Codul muncii se aplică doar subsidiar, ceea ce generează lacune, practici neuniforme și dificultăți în protejarea efectivă a angajaților din sectorul public.

Intervenția normativă este necesară pentru adaptarea standardelor generale la particularitățile autorităților publice, prin instituirea unor proceduri interne clare, a unor obligații explicite pentru instituții și a unui mecanism eficient de prevenire, protecție și răspundere, în conformitate cu Convenția OIM nr. 190/2019.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de act normativ este fundamentat pe prevederile Legii nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, adoptată în scopul alinierii legislației naționale la Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Prin Legea nr. 194/2025 au fost introduse în Codul muncii norme generale privind prevenirea, combaterea și sancționarea violenței și hărțuirii în mediul profesional, însă aplicarea acestora necesită elaborarea de acte subordonate, inclusiv un regulament special destinat autorităților administrației publice.

În acest context, proiectul de Hotărâre a Guvernului propune instituirea unui cadru normativ secundar care să asigure aplicarea coerentă și efectivă a Legii nr. 194/2025 și a standardelor Convenției OIM nr. 190/2019 în sectorul public. Proiectul are ca scop completarea și operaționalizarea prevederilor introduse prin Legea nr. 194/2025, prin stabilirea unor proceduri detaliate, mecanisme instituționale clare și obligații specifice pentru autoritățile publice în calitatea lor de angajatori.

Obiectivul principal al intervenției legislative este **instituirea unui cadru normativ unitar, clar și obligatoriu pentru toate autoritățile publice**, care să asigure prevenirea, identificarea, raportarea, investigarea și sancționarea eficientă a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și protecția efectivă a persoanelor aflate în raporturi de muncă cu aceste autorități, în conformitate cu standardele Convenției OIM nr. 190/2019 și ale legislației naționale.

Obiectivele urmărite prin această reformă legislativă sunt următoarele:

- **Crearea unui cadru normativ unitar și obligatoriu** pentru toate autoritățile publice, care să reglementeze în mod clar prevenirea, raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă.
- **Adaptarea prevederilor generale ale Codului muncii la specificul autorităților publice**, prin instituirea unor proceduri interne detaliate, fezabile și aplicabile în sectorul public.
- **Asigurarea protecției efective a persoanelor aflate în raporturi de muncă** cu autoritățile publice, prin măsuri preventive, măsuri provizorii de protecție și mecanisme instituționale de sprijin.

- **Clarificarea obligațiilor autorităților publice în calitate de angajatori**, astfel încât acestea să dispună de instrumente legale clare și eficiente pentru prevenirea, intervenția și sancționarea situațiilor de violență și hărțuire.
- **Standardizarea procedurilor interne** privind raportarea și investigarea cazurilor, pentru a asigura un tratament egal, imparțial și previzibil în toate instituțiile publice.
- **Alinierea cadrului normativ național la standardele internaționale**, în special Convenția OIM nr. 190/2019, precum și la angajamentele asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană.
- **Crearea unui climat de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire**, prin consolidarea culturii instituționale de toleranță zero față de asemenea comportamente.
- **Îmbunătățirea capacității administrative a autorităților publice**, prin instruirea personalului, clarificarea responsabilităților și instituirea unor mecanisme interne de monitorizare, evaluare și raportare.
- **Creșterea încrederii angajaților în mecanismele interne**, prin instituirea unor proceduri transparente, confidentiale și eficiente de gestionare a sesizărilor.

Proiectul Hotărârii Guvernului are ca obiect aprobarea **Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice**, care instituie un cadru normativ unitar și obligatoriu pentru toate autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și pentru instituțiile și structurile organizatorice aflate în subordinea sau coordonarea acestora, în calitate de angajatori.

Principalele prevederi ale proiectului sunt:

1. Stabilirea domeniului de aplicare și a categoriilor de persoane vizate.

Regulamentul se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă cu autoritățile publice (demnitari, funcționari publici, salariați, detașați/delegați/transferati, stagiați, voluntari, colaboratori externi etc.).

Se precizează clar spațiile și situațiile în care pot surveni fapte de violență și hărțuire (la locul de muncă, în deplasări de serviciu, în spații auxiliare, prin mijloace de comunicare, în cazare asigurată de angajator etc.).

2. Introducerea unor definiții operaționale și a conceptelor cheie.

Se definesc noțiuni precum *politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii, procedură de raportare și investigare, persoană reclamată, măsuri provizorii de protecție, sesizare, măsuri rezonabile și adecvate*. Aceste definiții asigură interpretarea unitară a noilor obligații și proceduri în toate autoritățile publice.

3. Instituirea obligației de a elabora o politică internă la nivelul fiecărei autorități publice.

Fiecare autoritate publică este obligată să adopte, prin act administrativ al conducătorului, o politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Politica internă trebuie să conțină cel puțin: scop, principii, definiții, atribuții, procedura de raportare și investigare, măsuri de protecție și reparare, mecanisme de monitorizare și actualizare.

4. Reglementarea măsurilor și responsabilităților instituționale.

Autoritățile publice au obligația de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire, prin:

- politici interne;
- proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidentiale de raportare și investigare;
- identificarea și evaluarea periodică a riscurilor;
- informarea și instruirea periodică a salariaților;
- desemnarea persoanelor/comisiilor responsabile;
- păstrarea evidenței sesizărilor și documentelor;
- sesizarea autorităților competente când faptele pot constitui contravenții sau infracțiuni.

5. Consacrarea drepturilor și obligațiilor persoanelor vizate.

Se consacră expres dreptul la un mediu de muncă sigur și lipsit de violență/hărțuire, dreptul la informare, dreptul de a raporta în condiții de confidențialitate, dreptul la protecție și sprijin, inclusiv

la întreruperea activității în caz de risc iminent. Sunt prevăzute obligațiile tuturor persoanelor (demnitari, funcționari, salariați etc.) de a respecta regulile interne, de a adopta un comportament adecvat, de a coopera cu persoanele/comisiile desemnate și de a nu exercita presiuni sau represalii asupra celor care sesizează sau participă la proceduri.

6. Instituirea unei proceduri interne clare de raportare, investigare și soluționare.

Se stabilesc reguli privind:

- forma sesizărilor (scris, hârtie sau electronic);
- înregistrarea într-un registru special;
- desemnarea, prin ordin, a persoanei responsabile sau a comisiei de investigare;
- componența și criteriile pentru persoanele din comisie (competență, lipsa conflictelor de interese, imparțialitate, confidențialitate, integritate);
- dreptul părților de a fi informate, de a prezenta probe, de a propune martori și de a beneficia de asistență juridică;
- redactarea raportului de constatare și conținutul obligatoriu al acestuia;
- termenele de transmitere a raportului și de dispunere a măsurilor de către conducător.

7. Reglementarea detaliată a măsurilor provizorii de protecție – element novator.

Se introduc, pentru prima dată la nivel unitar pentru autoritățile publice, **măsuri provizorii de protecție**, aplicabile în caz de risc iminent (modificarea temporară a locului/programului de muncă, limitarea contactului, alocarea de sarcini/spații distincte, concediu plătit/neplătit cu titlu de excepție etc.).

Măsurile se dispun prin ordin al conducătorului, conțin elemente obligatorii (temei, descriere, durată, obligațiile părților) și pot fi revizuite sau încetate în funcție de evoluția riscurilor.

8. Introducerea unui mecanism de monitorizare, evaluare și raportare.

Autoritățile publice sunt obligate să monitorizeze aplicarea măsurilor și procedurilor interne, prin colectarea de date (număr sesizări, tipologii, măsuri dispuse, durate, recidive, dificultăți). Se prevede elaborarea unui **raport anual intern** care fundamentează actualizarea politicilor interne și consolidarea mecanismelor de prevenire și protecție.

Aceste măsuri au rolul de a construi un cadru normativ coerent, funcțional și adaptat sectorului public, aliniat atât la standardele Convenției OIM nr. 190, cât și la bunele practici europene. Prin intervenția propusă se urmărește asigurarea unui echilibru adecvat între protecția efectivă a drepturilor persoanelor aflate în raporturi de muncă cu autoritățile publice și responsabilizarea instituțiilor în menținerea unui mediu de muncă sănătos, sigur, echitabil și lipsit de abuzuri.

Totodată, pentru a garanta aplicabilitatea reală și proporțională a obligațiilor instituite, proiectul reglementează măsuri diferențiate în funcție de capacitatea instituțională a autorităților publice, ținând cont de structura, numărul de angajați și resursele administrative disponibile. Această abordare permite implementarea graduală și adaptată a procedurilor interne, fără a compromite nivelul de protecție necesar salariaților, dar asigurând totodată fezabilitatea aplicării normelor în toate entitățile vizate.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

În procesul de elaborare a proiectului, au fost analizate mai multe opțiuni alternative de reglementare, însă acestea au fost respinse din considerente juridice și funcționale. Menținerea cadrului normativ existent („opțiunea zero”) nu a fost considerată viabilă, întrucât actualele prevederi au caracter general și nu oferă autorităților publice proceduri clare pentru gestionarea cazurilor de violență și hărțuire. De asemenea, opțiunea elaborării unor recomandări sau ghiduri neobligatorii a fost exclusă, deoarece lipsa caracterului normativ ar perpetua aplicarea neuniformă și ar reduce nivelul de protecție pentru angajați. O altă opțiune analizată, aceea ca fiecare autoritate publică să-și elaboreze propriile reguli interne, a fost respinsă din cauza riscului ridicat de fragmentare, discrepanțe și lipsă de coerență instituțională. Totodată, includerea tuturor procedurilor direct în Codul muncii nu a fost considerată oportună, întrucât Codul are caracter general, iar sectorul public necesită norme speciale, flexibile și adaptabile.

În aceste condiții, singura opțiune viabilă și conformă cu standardele internaționale și europene rămâne elaborarea unui Regulament unitar, obligatoriu pentru toate autoritățile publice, care să operaționalizeze prevederile Legii nr. 194/2025 și ale Convenției OIM nr. 190/2019, asigurând un cadru coerent, o protecție reală pentru persoanele vizate și un mecanism eficient de prevenire și intervenție.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea Regulamentului va genera un impact direct și semnificativ asupra sectorului public, având în vedere că autoritățile administrației publice centrale și locale sunt vizate în mod expres în calitatea lor de angajatori.

Impacturile principale sunt următoarele:

1. Îmbunătățirea capacității instituționale

Regulamentul oferă autorităților publice un cadru procedural clar pentru prevenirea, identificarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă, consolidând astfel capacitatea administrativă a instituțiilor.

2. Standardizarea proceselor interne

Prin introducerea unor proceduri și mecanisme unitare, se reduce semnificativ variabilitatea practicilor între instituții, asigurând tratament egal și prevenind interpretările divergente sau abuzive.

3. Creșterea gradului de protecție a angajaților din sectorul public

Stabilirea măsurilor provizorii de protecție, a procedurilor de raportare și investigare și a obligațiilor instituționale contribuie la crearea unui mediu de muncă mai sigur, demn și lipsit de violență sau hărțuire.

4. Responsabilizarea conducerii instituțiilor publice

Conducătorii autorităților devin direct responsabili pentru implementarea și monitorizarea politicilor interne, ceea ce duce la o asumare mai mare a obligațiilor legale și la reducerea pasivității instituționale.

5. Reducerea riscurilor juridice și administrative

Implementarea unui cadru clar și complet de proceduri diminuează riscul de litigii, plângeri sau investigații externe privind tratamentul angajaților, protecția datelor și gestionarea conflictelor de muncă.

6. Creșterea nivelului de transparență și de încredere în instituții

Salariații vor avea acces la mecanisme eficiente și confidențiale de raportare, ceea ce va duce la o scădere a subraportării și la consolidarea încrederii în integritatea proceselor interne.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul financiar al proiectului este redus, întrucât implementarea măsurilor propuse se realizează preponderent prin resursele administrative și umane existente. Eventualele costuri aferente instruirilor sau actualizării procedurilor interne sunt minime și nu necesită alocări bugetare suplimentare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Regulamentul nu se aplică sectorului privat și nu generează obligații juridice pentru angajatorii privați. Cu toate acestea, angajatorii din sectorul privat pot prelua și adapta, în mod voluntar, modelele incluse în anexele proiectului – politica internă, formularul de sesizare, registrul de evidență a sesizărilor și modelul raportului de constatare – în măsura în care acestea răspund necesităților proprii și contribuie la consolidarea unui mediu de muncă sigur și lipsit de hărțuire.

4.4. Impactul social

Adoptarea prezentului proiect de hotărâre va avea un impact social profund și multifățetat, întrucât abordează în mod direct o serie de dezechilibre structurale și disfuncționalități instituționale legate de violența și hărțuirea în cadrul raporturilor de muncă, precum și altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Din perspectiva protecției drepturilor omului și a promovării muncii decente, măsurile propuse contribuie la:

- creșterea nivelului de siguranță psihosocială la locul de muncă;
- combaterea abuzului de putere în ierarhiile organizaționale;
- stimularea culturii responsabilității colective în cadrul instituțiilor publice și private.

Reglementările introduse sprijină constituirea unui mediu profesional favorabil sănătății mintale, demnității umane și participării egale a tuturor categoriilor de salariați, cu beneficii semnificative asupra stabilității locului de muncă, productivității și climatului social din organizații.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Implementarea mecanismelor de prevenire și investigare a cazurilor de violență și hărțuire presupune, în mod inevitabil, prelucrarea unor categorii de date cu caracter personal sensibile, inclusiv:

- date de identificare a părților implicate (victime, autori, martori);
- date privind comunicările scrise, sesizări, declarații;
- eventual, date privind starea de sănătate mintală, consiliere psihologică sau protecție socială.

Proiectul de Hotărâre de Guvern, prin impunerea principiului confidențialității procedurale, asigură cadrul legal pentru respectarea standardelor naționale și anume a Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul contribuie semnificativ la reducerea inegalităților de gen și eliminarea discriminării indirecte, prin:

- protejarea femeilor, în special în sectoarele cu risc crescut (sănătate, educație, comerț, administrație publică);
- crearea unui climat instituțional în care egalitatea de șanse este promovată activ prin reglementări, nu doar prin declarații de principiu.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul de Hotărâre de Guvern nu generează efecte asupra mediului înconjurător, nu implică utilizarea resurselor naturale și nu influențează în mod direct indicatorii ecologici sau de sustenabilitate.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

-

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

-

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Măsura normativă propusă derivă din adoptarea Legii nr. 440/2023 privind ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019, instrument internațional care obligă statele părți să consolideze cadrul național de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în mediul profesional. Proiectul este pe deplin compatibil cu legislația Uniunii Europene și se aliniază standardelor internaționale în materie.

În acest context, un rol determinant îl are Legea nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, adoptată pentru a armoniza legislația națională cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019. Legea instituie norme generale privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, însă pentru aplicarea lor efectivă sunt necesare acte normative subsecvente, inclusiv reglementări specializate pentru autoritățile publice, care să operaționalizeze aceste prevederi la nivel instituțional.

De asemenea, potrivit PNA urmează a fi întreprinse măsuri pentru conformarea la Declarația Consiliului din 19 decembrie 1991 privind implementarea Recomandării Comisiei pentru protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă, inclusiv codul de bune practici pentru combaterea hărțuirii sexuale ([link](#)), care prevede elaborarea de politici tematice integrate.

Adițional, este important de menționat despre Decizia (UE) 2024/1018 a Consiliului din 25 martie 2024 prin care statele membre sunt invitate să ratifice Convenția nr. 190/2019 OIM privind

violența și hărțuirea ([link](#)), corespunzător să implementeze norme conexe. Or, Republica Moldova și-a asumat parcursul european inclusiv considerarea acquis-ului comunitar.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Hotărârile Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice
În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul privind inițierea elaborării proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md, unde poate fi accesat la următorul ([link](#)).

7. Concluziile expertizelor

În temeiul art. 36 și art. 37 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, proiectul de lege se expediază Ministerului Justiției și Centrului Național Anticorupție pentru a fi supus expertizei juridice și, respectiv, expertizei anticorupție.

Rezultatele expertizelor vor fi integrate și reflectate în sinteza obiecțiilor și propunerilor

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de Hotărâre a Guvernului se încorporează în cadrul normativ existent ca act subsecvent Legii nr. 440/2023 privind ratificarea Convenției OIM nr. 190 și Legii nr. 194/2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Prin adoptarea sa, Regulamentul propus operaționalizează normele generale introduse prin Codul muncii, detaliind procedurile, obligațiile și mecanismele aplicabile în mod special autorităților publice în calitatea lor de angajatori.

Actul nu modifică alte acte normative, ci se aplică **în completarea** Codului muncii, Legii privind funcția publică și statutul funcționarului public, Legii privind statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, precum și altor reglementări conexe, integrându-se armonios în sistemul legislației muncii și al reglementărilor administrației publice.

Prin adoptare, Regulamentul devine un instrument normativ obligatoriu pentru autoritățile publice, asigurând aplicarea unitară a standardelor naționale și internaționale în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Implementarea proiectului presupune adoptarea și aplicarea următoarelor măsuri la nivelul fiecărei autorități publice:

- **Aprobarea politicii interne** privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, în conformitate cu Regulamentul.
- **Elaborarea și actualizarea procedurilor interne**, inclusiv modele de sesizare, registru de evidență, raport de constatare și alte formulare necesare.
- **Desemnarea persoanelor responsabile sau constituirea comisiilor de investigare**, prin act administrativ al conducătorului autorității.
- **Organizarea instruirilor obligatorii** pentru personal, inclusiv pentru persoanele desemnate și pentru conducerea subdiviziunilor.
- **Informarea personalului** cu privire la drepturile și obligațiile stabilite prin Regulament și politica internă, inclusiv prin afișare și transmitere electronică.
- **Instituirea mecanismelor de raportare și evidență** a sesizărilor, inclusiv crearea și ținerea registrului special.
- **Implementarea măsurilor de protecție** prevăzute de Regulament, atunci când este cazul.
- **Asigurarea monitorizării și raportării anuale** privind aplicarea măsurilor, conform cerințelor Regulamentului.
- **Adaptarea actelor interne existente**, astfel încât acestea să fie pe deplin conforme cu prevederile noului Regulament.

Ministra

Natalia PLUGARU

**MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA****MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA**

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

27.01.2026 Nr. 07/386

Cancelaria de Stat
e-mail: cancelaria@gov.md

CERERE
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Temeiul legal al elaborării proiectului Hotărârii Guvernului îl constituie prevederile art. 2 alin. (2) din Legea nr. 194/2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (alinieră legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019), care prevede că, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Guvernul va asigura elaborarea și aprobarea cadrului normativ necesar pentru punerea în aplicare a prezentei legi de către autoritățile publice.
4.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Finanțelor Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare Ministerul Educației și Cercetării Ministerul Mediului Ministerul Sănătății Ministerul Culturii Ministerul Afacerilor Externe Ministerul Afacerilor Interne Ministerul Apărării Ministerul Energiei Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova Oficiul Avocatului Poporului Consiliul pentru egalitate Congresul Autorităților Locale din Moldova Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
6.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Ana SCURTU Consultantă principală, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social ana.scurtu@social.gov.md , Tel.: 022 804 421
7.	Anexe	Proiectul de Hotărâre Nota de fundamentare
8.	Data și ora depunerii cererii	05 februarie 2026 / 16:30
9.	Semnătura	Natalia PLUGARU Ministră a muncii și protecției sociale