

REGULAMENT INTERN PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN MUNCĂ

Teatrul Dramatic Rus de Stat „A.P. Cehov”

Aprobat de: Director


Gladii Feodor

Data aprobării: 02.01.2026

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Scop

Acest regulament stabilește cadrul intern pentru **prevenirea, identificarea, investigarea și sancționarea** actelor de violență și/sau hărțuire la locul de muncă, în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

2. Domeniul de aplicare

Regulamentul se aplică tuturor persoanelor care activează în cadrul Teatrului Dramatic Rus de Stat „A.P. Cehov”: angajați, colaboratori, stagiați, voluntari sau terți implicați în activitatea instituției.

3. Temei legal

- Codul Muncii al Republicii Moldova;
- Legea Nr. 194 din 10-07-2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova Nr. 154/2003 (alinierea legislației la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii Nr. 190/2019)
- Legea Nr. 121/2012 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Convenția OIM Nr. 190/2019.

II. DEFINIȚII

1. **Violență în muncă:** orice comportament sau acțiune, inclusiv amenințare ori omisiune, cu efect de vătămare fizică, psihologică, sexuală sau economică.
2. **Hărțuire morală:** comportamente repetate de intimidare, ridiculizare, excludere ori sabotaj profesional, care afectează demnitatea profesională.
3. **Hărțuire sexuală:** comportament verbal, nonverbal sau fizic nedorit, cu conotație sexuală, ce creează un mediu intimidant, ostil ori degradant.
4. **Violență bazată pe gen:** acte direcționate sau care afectează în mod disproporționat o persoană pe motivul sexului/genului său.

III. PRINCIPII FUNDAMENTALE

1. **Toleranță zero:** nicio formă de hărțuire sau violență nu este acceptată.
2. **Confidențialitate:** sesizările se tratează discret, cu respectarea normelor de protecție a datelor.
3. **Imparțialitate:** investigațiile se desfășoară corect, fără prejudecăți.
4. **Protecția persoanelor:** victimele și martorii sunt protejați împotriva represaliilor.
5. **Echitate procedurală:** toate părțile au dreptul la apărare și informare.

IV. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

- să prevină și să combată orice formă de violență și hărțuire;
- să asigure instruirea anuală a personalului;
- să creeze mecanisme clare și accesibile de raportare (în scris, prin e-mail: theater.chehov@gmail.com);
- să desemneze persoane instruite / o comisie imparțială pentru investigare;
- să aplice măsuri de protecție adecvate și să acorde sprijin psihologic, după caz.

V. OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

- să manifeste un comportament demn și respectuos;
- să evite și să raporteze orice formă de hărțuire sau violență;
- să coopereze în investigațiile interne și să păstreze confidențialitatea datelor.

VI. PROCEDURA DE RAPORTARE ȘI INVESTIGARE

1. Depunerea sesizării

- direct, în formă scrisă sau electronică (la HR / conducere);
- poate fi transmisă și prin reprezentant legal / sindical.

2. Înregistrarea sesizării

- se face imediat într-un registru confidențial;
- reclamantul primește confirmare în max. 2 zile lucrătoare.

3. Desemnarea persoanei/comisiei de investigare

- în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea sesizării;
- membrii trebuie să fie imparțiali, fără conflict de interese.

4. Investigația

- se realizează în max. 30 zile (extensibilă justificat cu 15 zile);
- se audiază părțile și martorii, se analizează probele;
- raportul final se comunică în 5 zile lucrătoare.

5. Măsuri provizorii

- separarea persoanelor implicate;
- modificarea temporară a programului / locului de muncă;
- acordarea concediului (plătit/neplătit), la cererea victimei.

6. Confidențialitatea

Toate datele personale și identitățile persoanelor implicate sunt protejate inclusiv după finalizarea procedurii.

VII. SANCTIUNI ȘI RĂSPUNDERE

1. Răspunderea disciplinară

În funcție de gravitatea faptelor:

- avertisment;
- muștrare scrisă;
- retrogradare temporară;
- concediere.

Faptele penale se raportează organelor competente.

2. Răspunderea materială a angajatorului (art. 331¹ din Codul muncii)

Angajatorul răspunde integral pentru prejudiciile cauzate salariatului prin:

- neaplicarea măsurilor preventive;
- tolerarea comportamentelor abuzive;
- neinvestigarea sesizărilor.

Se vor repara daunele materiale și morale, stabilite prin acord sau prin instanță.

3. Răspunderea materială a salariaților (art. 338¹ din Codul muncii)

Salariații răspund deplin pentru prejudiciile produse angajatorului ca urmare a faptelor de violență / hărțuire, dacă:

- fapta are legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- s-a produs o daună economică reală;

- a fost respectat dreptul la apărare și procedura de investigare.

4. Alte forme de răspundere

Faptele care constituie contravenții sau infracțiuni atrag răspunderea conform legislației penale și contravenționale.

VIII. PĂSTRAREA DOCUMENTELOR

Toate documentele aferente sesizărilor se păstrează minimum 3 ani, în condiții de confidențialitate.

IX. DISPOZIȚII FINALE

Prezentul Regulament intră în vigoare la **02 ianuarie 2026**.

Aplicarea sa este obligatorie pentru toate persoanele care activează în cadrul Teatrului Dramatic Rus de Stat „A.P. Cehov”.

