

RESPECT EMPATIE PROTECȚIE
**CE TREBUIE SĂ ȘTII DESPRE
HĂRȚUIREA
SEXUALĂ
LA LOCUL
DE MUNCĂ**

Această broșură a fost elaborată de Centrul de Drept al Femeilor, în colaborare cu Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, cu suportul financiar al KVINFO, în cadrul proiectului „Consolidarea egalității de gen în Moldova”.



Introducere

Fiecare persoană are dreptul la un mediu de lucru sigur, lipsit de hărțuire și discriminare. Demnitatea și drepturile omului sunt asigurate prin reguli clare și reacții ferme la orice abatere.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă afectează demnitatea, siguranța și performanța profesională. Niciun mediu de muncă nu ar trebui să tolereze comportamente care umilesc, intimidează sau creează un mediu ostil.

Această broșură te va ajuta să înțelegi ce este hărțuirea sexuală la locul de muncă, cum o poți recunoaște și ce poți face dacă ești afectat(ă) direct sau ești martor(ă) la un astfel de comportament. Prevenirea și combaterea hărțuirii este responsabilitatea comună a angajaților, angajatorilor și instituțiilor.

Ce este hărțuirea sexuală?

Conform Codului muncii, **hărțuirea sexuală** înseamnă orice comportament **fizic, verbal, nonverbal sau alte acțiuni cu caracter sexual** care conduc la crearea unui mediu **intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator**, având drept scop lezarea demnității unei persoane.

Nu este necesar să existe un contact fizic, la fel cum nu este necesar ca persoana care a comis fapta să-și recunoască intenția. Contează efectul pe care îl are comportamentul respectiv asupra ta. Dacă un comportament cu conotație sexuală îți provoacă disconfort, presiune, teamă sau rușine, acesta poate fi calificat drept hărțuire.

Hărțuirea sexuală poate fi evidentă sau mai subtilă. Uneori este ușor de recunoscut, dar poate apărea și prin gesturi, remarci sau comportamente care par „nevinovate”, și totuși, creează un climat de lucru nesigur.



Câteva exemple de forme în care se poate manifesta hărțuirea sexuală:

LIMBAJ ȘI GLUME	COMPORTAMENT SUGESTIV
<ul style="list-style-type: none"> ● Glume sau remarci cu tentă sexuală ● Porecle precum „păpușă”, „dul-ceață”, „scumpo”, „scumpule” ● Expresii sau afirmații sexiste despre femei sau bărbați ● Comentarii despre corp, haine, aspect sau viața personală ● Zvonuri despre viața intimă ● Insulte sau remarci depreciative legate de sexul persoanei ● SMS-uri, emailuri și comentarii cu conținut sexual, transmise inclusiv prin intermediul rețelelor de socializare ● Comentarii nepotrivite în grupurile de lucru ● Mesaje sau apeluri insistente și repetate 	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluarea „din cap până în picioare” a corpului ● Blocarea trecerii sau urmărirea ● Apropieri excesive ● Contact fizic care continuă chiar și după ce ai spus „nu” ● Gesturi sexuale, fluierături sau semne sugestive ● Mimică sugestivă ● Afișarea de imagini sau materiale cu conținut sexual

SOLICITĂRI SEXUALE	INTIMIDARE ȘI FAPTE GRAVE
<ul style="list-style-type: none"> ● Invitații repetate la întâlniri intime, chiar și după un refuz clar ● Întrebări despre viața sau experiența sexuală ● Aluzii sau insinuări cu caracter sexual ● Solicitări de relații intime ● Promisiuni de beneficii în schimbul unui act sexual ● Propuneri de „negociere” a promovării sau salariului în schimbul favorurilor sexuale 	<ul style="list-style-type: none"> ● Amenințări legate de locul de muncă ● Condiționarea salariului, promovării sau evaluării ● Presiuni fizice pentru obținerea favorurilor sexuale ● Atingeri forțate ● Tentativă sau agresiune sexuală

Important:

- Orice comportament cu conotație sexuală care creează disconfort, teamă sau presiune poate constitui hărțuire;
- nu contează dacă persoana care a manifestat comportamentul hărțuitor a „glumit” sau nu a avut intenții rele;
- nu este necesar ca fapta să se repete – o singură acțiune este suficientă;
- contează ce efect au avut faptele acelei persoane asupra ta, nu justificarea faptelor.

Deosebirea dintre FLIRT și HĂRȚUIRE

Psihologic, ele generează experiențe emoționale diferite.

Consimțământul face diferența.

FLIRT	HĂRȚUIRE
<ul style="list-style-type: none">✓ Este reciproc și agreabil. Ambele persoane simt plăcere și confort în interacțiune.✓ Este voluntar. Participarea este alegerea fiecăruia, fără presiune.✓ Creează emoții pozitive: atracție, amuzament, conexiune.✓ Respectă limitele. Se oprește imediat dacă una dintre persoane nu este interesată.✓ Nu provoacă teamă, rușine sau stres.	<ul style="list-style-type: none">✗ Nu este reciprocă. Persoana vizată nu dorește interacțiunea.✗ Este nedorită și presantă. Include comentarii, gesturi, sau mesaje nedorite.✗ Creează emoții negative: frică, anxietate, rușine, vinovăție.✗ Încalcă limitele și continuă chiar dacă ai spus „nu”.✗ Poate afecta stima de sine și siguranța la locul de muncă.
<p>Flirtul stimulează dopamina și hormonii de „plăcere” și „legătură socială”, fără a provoca stres sau anxietate.</p>	<p>Hărțuirea sexuală activează sistemul de alertă al creierului. Pe termen lung poate genera semne ale „arderii profesionale” și /sau depresie.</p>

Hărțuirea sexuală ca infracțiune

Hărțuirea sexuală devine **infracțiune (faptă penală)** atunci când o persoană **pretinde un act sexual sau o altă acțiune cu caracter sexual**, creând o atmosferă neplăcută, umilitoare, ostilă sau degradantă, iar acest lucru se face **prin amenințare sau profitând de starea de dependență a victimei**.

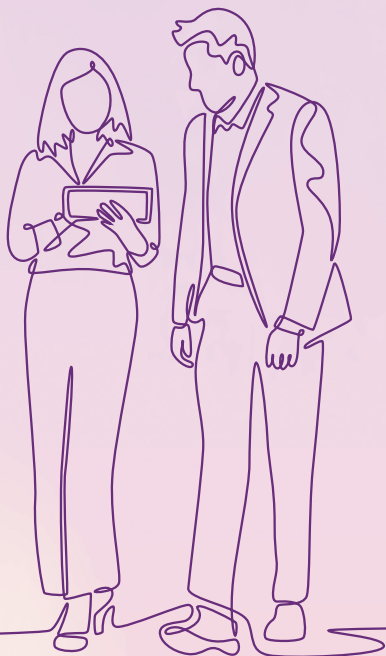
Autorul infracțiunii profită de:

- dependența victimei (de exemplu: angajat – șef, student – profesor);
- sau folosește amenințări (explicite sau subtile).

Victima ajunge să se simtă forțată, umilită sau lipsită de libertatea de a refuza.

Faptele prin care:

- îți se cere direct sau indirect un act sexual;
- îți se sugerează că „ar trebui” să accepți un act cu caracter sexual;
- se aplică presiune asupra ta să faci ceva ce nu vrei să faci, pentru a evita consecințe negative, sunt forme ale hărțuirii sexuale și nu trebuie să fie tolerate.



Pentru hărțuirea sexuală asupra unui adult, legea penală prevede pedeapsa cu amendă de la 25 000 lei la 50 000 lei, muncă neremunerată în folosul comunității, sau **închisoare de până la 4 ani**.

Dacă fapta este comisă asupra unui minor, pedeapsa este mult mai severă – **închisoare de la 3 la 7 ani**.



**Hărțuirea sexuală NU este
responsabilitatea ta!**

Este important să știi că nu ești responsabil(ă) de comportamentul altei persoane.

Hărțuirea sexuală este responsabilitatea făptuitorului. *Raportează ce ți se întâmplă, nu încerca să „educi” persoana care adoptă comportamente nedorite.*

Nu trebuie să demonstrezi că experiența ta a fost „suficient de gravă” pentru a „merita” sprijin. *Faptul că ai simțit disconfort este un motiv suficient să cauți sprijin și să acționezi pentru siguranța ta.*

Cum te afectează hărțuirea sexuală

Hărțuirea sexuală la locul de muncă se manifestă adesea în mod subtil, dar repetitiv și poate fi greu recunoscută din exterior. Chiar dacă nu este vizibilă pentru ceilalți, ea are un impact profund asupra persoanei hărțuite și îi afectează siguranța, demnitatea și starea de bine.

Hărțuirea la locul de muncă are consecințe negative nu doar asupra activității profesionale, ci și un impact semnificativ asupra vieții personale.

Consecințele hărțuirii sexuale:

La nivel psiho-emoțional, persoanele hărțuite pot experimenta:

1. Frică, anxietate sau stare de alertă constantă: *„Sunt mereu atentă la ce spun și ce fac, de frică să nu se întâmple ceva...”*
2. Sentimente de umilință, rușine sau vinovăție: *„Mă întreb mereu dacă nu cumva am provocat eu situația, simt o rușine pe care nu pot să o explic...”*
3. Furie reprimată sau neputință: *„Aș vrea să reacționez, dar nu știu cum, simt că nu am puterea să schimb situația...”*
4. Tristețe persistentă și lipsă de energie: *„Simt o greutate constantă, ca o oboseală care nu trece...”*
5. Sentimentul că nu sunt respectate: *„Orice aș face, pare să nu fie suficient, nu mă simt respectată...”*
6. Stimă de sine scăzută: *„Poate sunt eu problema...”*

La nivel cognitiv, pot apărea:

1. Dificultăți de concentrare și luare a deciziilor: *„Îmi este greu să mă concentrez, chiar și sarcinile simple îmi par dificile...”*
2. Gânduri constante legate de situațiile de la muncă: *„Retrăiesc în minte discuțiile și mă întreb ce aș fi putut spune altfel...”*
3. Scăderea motivației și a satisfacției profesionale: *„Nu am chef să merg la muncă, deși înainte îmi plăcea, fac lucrurile mecanic, fără implicare...”*

4. Persoanele hărțuite ajung adesea să își minimizeze experiența, ceea ce poate întârzia solicitarea de ajutor.

La nivel fizic și comportamental hărțuirea prelungită la locul de muncă este asociată cu:

1. Oboseală cronică, epuizare emoțională (burnout): *„Orice sarcină mă obosește mai mult decât înainte, simt că nu mai pot face față...”*
2. Tulburări de somn: *„Mă gândesc la muncă chiar și când ar trebui să dorm, iar situațiile de acolo îmi apar în vise...”*
3. Dureri de cap, tensiune musculară, probleme digestive
4. Evitarea locului de muncă sau a anumitor colegi: *„Înainte îmi plăcea să comunic cu colegii, dar acum prefer să stau în tăcere sau să mă retrag...”*
5. Dorința de a părăsi locul de muncă: *„Mă gândesc tot mai des să plec de la acest loc de muncă...”*

Aceste reacții sunt **consecințe normale ale expunerii la un mediu de lucru ostil**, nu semne de slăbiciune.



Miturile despre hărțuirea sexuală pot descuraja raportarea și pot proteja persoanele care comit abuzuri. Cunoașterea drepturilor și a comportamentelor care constituie hărțuire **te ajută:**

- să recunoști mai ușor situațiile problematice
- să îți protejezi limitele
- să ceri ajutor la timp
- să contribui la un mediu de muncă sigur.



Mituri despre hărțuirea sexuală și realitatea lor

MIT 1. Persoanele sunt hărțuite la locul de muncă din cauza felului în care se îmbracă sau se comportă.

REALITATE: Responsabilitatea pentru hărțuire aparține **exclusiv persoanei care hărțuiește**, nu celei hărțuite. Hainele, machiajul sau atitudinea nu justifică și nu provoacă hărțuirea. Acest comportament ține de **putere, control și lipsă de respect**, nu de atracție.

MIT 2. Dacă nu a spus „Nu” clar sau imediat, înseamnă că a fost de acord.

REALITATE: Lipsa unui refuz ferm nu înseamnă consimțământ. În situații stresante, unele persoane pot rămâne blocate, confuze sau speriate. **Un comportament rămâne nedorit chiar și fără un „Nu” spus cu fermitate.**

MIT 3. Hărțuirea sexuală este inventată pentru a obține avantaje sau pentru răzbunare.

REALITATE: Plângerile false sunt rare. În realitate, multe persoane **evită să raporteze hărțuirea** din teamă de stigmatizare sau lipsă de sprijin. Procesul de raportare este dificil și adesea descurajant.

MIT 4. Este doar o glumă sau un flirt, nu face rău nimănui.

REALITATE: Flirtul este reciproc și creează confort ambelor părți. Hărțuirea sexuală este **nedorită**, umilitoare și afectează starea emoțională, relațiile profesionale și performanța la locul de muncă.

MIT 5. Oricine ar putea opri hărțuirea, dacă și-ar dori cu adevărat.

REALITATE: De multe ori, persoana care hărțuiește se află într-o poziție de putere: superior ierarhic, coleg influent sau persoană care evaluează performanța. Această **inegalitate de putere** face dificilă reacția și crește teama de consecințe.

MIT 6. Persoanele afectate sunt prea sensibile sau nu știu să accepte o glumă.

REALITATE: Dacă un comportament provoacă disconfort, anxietate sau umilință, **nu este o glumă**, ci o încălcare a limitelor. Ceea ce simte persoana vizată este real și contează.

MIT 7. Hărțuirea sexuală înseamnă doar atingere fizică.

REALITATE: Hărțuirea sexuală nu se limitează la contactul fizic. Ea poate apărea prin cuvinte, gesturi, imagini sau mesaje care creează un mediu intimidant sau umilitor.

MIT 8. Este o problemă personală, doar între agresor și victimă.

REALITATE: Hărțuirea afectează întregul colectiv. Mediul de lucru ostil reduce siguranța, încrederea și performanța tuturor, nu doar a persoanei hărțuite.

Ce drepturi am?

Codul muncii interzice orice formă de violență și hărțuire, care apare în legătură cu munca.

Nu contează cum se manifestă, cât de des se întâmplă, cât de gravă pare, cine este persoana care o face. **Nicio formă de violență sau hărțuire nu este acceptabilă la locul de muncă.**

Legea te protejează nu doar la birou, ci **în toate situațiile legate de muncă**: atelier, instituție, în spații publice sau private unde îți desfășori activitatea, în sala de mese, cantină, grupuri sanitare, vestiare sau alte spații aferente locului de muncă. Ești protejat(ă) și atunci când folosești transportul pus la dispoziție de angajator, te afli în deplasări de serviciu, participi la instruirii, evenimente sau activități sociale organizate de angajator.



Ce fac dacă sunt supusă hărțuirii sexuale la locul de muncă?

Fiecare situație este diferită și nu există o singură soluție corectă. Important este să știi că nu ești vinovată și că ai dreptul la protecție. Dacă treci printr-o situație de hărțuire sexuală la muncă urmează pașii de mai jos:

1. Spune clar „Nu”. Dacă te simți în siguranță, spune direct că acel comportament te deranjează și că vrei să înceteze.
2. Documentează ceea ce se întâmplă. Scrie data și ora, locul, descrie ce s-a întâmplat, dacă au existat sau nu martori. Păstrează notițele într-un loc sigur.
3. Colectează dovezi. Salvează mesajele telefonice, emailuri, fotografii, capturi de ecran. Nu șterge nimic, chiar dacă este incomod.
4. Raportează situația angajatorului. Poți depune sesizarea: în scris, prin email, personal sau printr-un reprezentant, avocat sau sindicat.

Se recomandă să faci sesizarea în scris și să păstrezi o copie.

5. Cere măsuri de protecție. Dacă te simți în pericol sau presată, poți solicita:
 - separarea de persoana reclamată;
 - schimbarea temporară a programului sau a biroului;
 - alte sarcini de muncă;
 - concediu, dacă ai nevoie.

Nu ești obligat(ă) să aștepti finalizarea procedurii interne. Ai dreptul, oricând, să te adresezi direct instanței de judecată, Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru egalitate sau altor autorități competente.



Pentru salariatul care comite fapta de hărțuire

Dacă un salariat comite acte de violență, hărțuiește un coleg sau săvârșește acte de hărțuire sexuală, aceste fapte sunt considerate **încălcări grave ale obligațiilor de muncă și pot fi pedepsite prin concediere.**

Ce obligații are angajatorul?

1. Să adopte o politică internă clară împotriva hărțuirii și să declare toleranță zero față de aceste comportamente. Politica internă trebuie să fie accesibilă tuturor și să fie explicată la angajare și la ședințele de lucru.
2. Să informeze și să instruiască angajații în mod periodic despre drepturile și obligațiile pe care le au.
3. Să stabilească o procedură simplă și clară de sesizare.
4. Să trateze fiecare plângere cu imparțialitate și confidențialitate și să investigheze fiecare caz raportat.

5. Să asculte persoana hărțuită și să discute cu persoana acuzată, respectând principiul de confidențialitate.
6. Să ia măsuri de protecție rapide și eficiente, să intervină prompt. Dacă hărțuirea se confirmă, angajatorul va:
 - aplica sancțiuni disciplinare
 - modifica condițiile de muncă pentru a proteja victima
 - sesiza autoritățile, dacă este vorba despre o contravenție sau infracțiune.
7. Să protejeze persoana care a raportat. Persoana care a depus plângerea nu va fi sancționată, intimidată sau discriminată.
8. Să păstreze evidențe clare care să confirme ce măsuri de prevenire au fost întreprinse.



Dacă angajatorul nu previne sau nu intervine în cazurile de hărțuire sexuală, poate fi sancționat financiar.

Dacă un angajat suferă prejudicii din cauza hărțuirii sexuale, angajatorul poate fi obligat să plătească despăgubiri pentru pierderile financiare, cheltuielile suportate, daune morale pentru suferință, stres sau afectarea demnității.

Un loc de muncă sigur nu este un beneficiu. Este un drept al angajatului și o obligație legală a angajatorului.

Cum te poate ajuta sindicatul?

Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă este o responsabilitate comună a angajaților, angajatorului și reprezentanților salariaților. În acest proces, sindicatul, ca reprezentant al angajaților, poate fi un sprijin important pentru tine în apărarea demnității, siguranței și drepturilor tale.

Dacă ești membru(ă) de sindicat, trebuie să știi că sindicatul poate interveni pentru a preveni și combate hărțuirea sexuală la locul de muncă. El poate formula propuneri privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, poate susține includerea unor măsuri clare de protecție în regulamentele interne ale unității.

Sindicatul poate monitoriza respectarea prevederilor legale și a politicii interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, poate solicita intervenția angajatorului atunci când aceste reguli nu sunt respectate.

Dacă ai o situație de hărțuire sexuală, sindicatul poate înainta cereri către angajator pentru aplicarea măsurilor de protecție și tragerea la răspundere a persoanelor vinovate.

Sindicatul va prezenta opinia consultativă în cazul în care se propune concedierea unui salariat, membru de sindicat, pentru fapte de hărțuire sexuală.

În cazul în care este necesar, sindicatul poate depune cereri și demersuri către angajator și către Inspectoratul de Stat al Muncii pentru a-ți apăra drepturile sau poate depune acțiuni în instanța de judecată.

Sindicatul îți poate oferi sprijin și orientare pe parcursul procedurilor interne sau externe și poate contribui la asigurarea tratamentului echitabil și confidențial.



Nu trebuie să gestionezi singur(ă) o astfel de situație.

Ai dreptul să ceri ajutor și să fii protejat(ă).



Unde te poți adresa pentru a primi ajutor

Dacă te confrunți cu situații de hărțuire sexuală, poți depune o plângere la una dintre următoarele autorități publice cu atribuții în domeniu:

1. **Inspectoratul de Stat al Muncii** – responsabil de supravegherea aplicării legislației muncii și de investigarea situațiilor de hărțuire la locul de muncă.
2. **Poliția** – pentru situațiile care pot constitui infracțiuni (inclusiv formele grave de hărțuire sexuală prevăzute în Codul penal).
3. **Consiliul pentru egalitate** – instituție dedicată promovării egalității de gen și combaterii discriminării.
4. **Agencia Națională pentru Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (ANPCV)** – coordonează politici, campanii și mecanisme de sprijin pentru victimele violenței de gen și hărțuirii.



Pe lângă angajator și autoritățile statului, există și **organizații neguvernamentale (ONG-uri)** care oferă sprijin gratuit și confidențial.

ONG-urile specializate pot oferi:

- **informații confidențiale**, fără presiune și fără discriminare;
- **consiliere juridică**, ca să înțelegi ce drepturi ai și ce pași poți urma;
- **sprijin în redactarea sesizărilor** către angajator sau autorități;
- **însoțire și susținere** pe parcursul procedurilor;
- **consiliere psihologică**, pentru a te ajuta să treci peste stres, frică sau anxietate.

Poți apela la un ONG chiar dacă nu ai depus încă o plângere și chiar dacă nu ești pregătit(ă) să faci un pas oficial.

Mai jos găsiți datele de contact ale instituțiilor și organizațiilor care oferă sprijin gratuit și confidențial la nivel național și regional. Le poți contacta direct, prin telefon sau e-mail, pentru informații și programări.

DENUMIREA ORGANIZAȚIEI	DATE DE CONTACT	SERVICIILE OFERITE
Instituții și organizații de suport cu acoperire națională		
Centrul de Drept al Femeilor (CDF)	Linia verde: 0 8008 0000 068 855 050 office@cdf.md	<ul style="list-style-type: none"> • asistență juridică; • consiliere psihologică.
Centrul internațional pentru protecția și promovarea drepturilor femeii „La Strada”	022 234 906 0 800 77777 office@lastrada.md www.lastrada.md	<ul style="list-style-type: none"> • asistență juridică; • consiliere psihologică.
Telefonul de încredere pentru femei și fete	0 8008 8008	gratuit, regim 24/24, 7/7 consiliere psihologică de criză, consiliere juridică
Centrul de Reabilitare a victimelor torturii „Memoria”	022 273 222 079 704 809 rctv@memoria.md	<ul style="list-style-type: none"> • asistență juridică; • consiliere psihologică.
A.O. Gender-Centru oficiul regional pentru sprijin integrat femeilor afectate de violență	061 112 242 info@gender-centru.md www.gender-centru.md	<ul style="list-style-type: none"> • asistență juridică; • consiliere psihologică.
Centrul de ajutor social al femeii și familiei „Stimul”, Ocnița	Telefonul de încredere: 0 8000 0112 060 165 416 office@stimulmd.org www.stimulmd.org	<ul style="list-style-type: none"> • asistență juridică; • asistență socială.
Centru de Resurse pentru Tineri și Femei „Dacia” Soroca	068 338 284 crt.dacia@gmail.com www.dacia.org.md	<ul style="list-style-type: none"> • consiliere psihologică; • asistență juridică.

„Onoarea și Dreptul Femeilor Contemporane”, Bălți	079 055 616 aoodfcbalti@gmail.com www.aoodfc.org	<ul style="list-style-type: none"> • consiliere psihologică; • asistență juridică.
Clinica Juridică, Bălți	079 014 477 www.clinicajuridica.md	asistență juridică.
Uniunea pentru Echitate și Sănătate, Bălți	0231 39 332 secretariat.uniune@yahoo.com	<ul style="list-style-type: none"> • consiliere psihologică; • asistență juridică.
Serviciul integrat regional privind asistența victimelor violenței sexuale, Ungheni	078 517 327 078 495 866	<p>Program: 24/24, 7/7:</p> <ul style="list-style-type: none"> • asistență medico-legală; • asistență medicală urgentă; • consiliere psihologică în situații de criză; • reabilitare psihologică; • evaluare psihologică; • asistență juridică primară; • audiere în condiții speciale.
Centrul de Asistență Socială a Familiei și Copilului „Credo” Ungheni	0236 23 115 0236 28 897 central.credo@gmail.com	consiliere psihologică.
Centrul de Reziliență pentru Femei OPHELIA, Cahul	079 120 012 asociatia.ophelia@gmail.com www.ophelia.md	<ul style="list-style-type: none"> • consiliere psihologică; • asistență juridică.
„Pas cu Pas Regiunea Sud”	068 318 830 pas_cu_pas@mail.ru	<ul style="list-style-type: none"> • consiliere psihologică; • asistență juridică.
Centrul pentru dezvoltarea și susținerea inițiativelor civice „PE3OHAHC” Tiraspol	0533 44 411 civicinitiatives@gmail.com	<ul style="list-style-type: none"> • asistență juridică; • consiliere psihologică.

Dacă ai fost supus(ă) hărțuirii sexuale la locul de muncă, este important să acționezi și să-ți aperi drepturile. O plângere scrisă, formulată clar și concret, te ajută să descrii faptele, să soliciți intervenția angajatorului și să contribui la crearea mediului de lucru sigur și respectuos pentru tine și pentru ceilalți.

PLÂNGERE

Subsemnata/Subsemnatul _____,
(numele, prenumele)

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

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

informez despre următoarele: _____

(descrierea pretinsei fapte de hărțuire sexuală)

Reclamat: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Martori: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Probe sau acte/documente justificative: _____

(Data)



CENTRUL DE DREPT
AL FEMEILOR

Viața și siguranța ta au prioritate.

Nu tolera nicio formă de hărțuire sexuală asupra ta.

Raportează.

Linia verde

0 8008 0000

APEL GRATUIT
pentru consiliere juridică

Program de lucru:

Luni-Vineri 08:30-17:30

CDF oferă sprijin femeilor afectate de violență.
Contribuția ta îi poate asigura unei femei șansa la o
viață fără frică. Fii parte a Transformării



+373 22 81 19 99 • +373 68 855 050
office@cdf.md • www.cdf.md