

SELECTCANAL-TV S.R.L.

Postul de televiziune N4

POLITICA ANTI-DISCRIMINARE ȘI ANTI-HĂRȚUIRE

*(Regulament intern privind prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii
și hărțuirii sexuale la locul de muncă)*

Data elaborării: 05 ianuarie 2026

Ediția: 1.0

Aprobat de: Administrația SELECTCANAL-TV S.R.L. (postul TV N4)

Domeniu de aplicare: Toți angajații, colaboratorii, voluntarii, stagiarii și
persoanele terțe care interacționează cu instituția media

Cuprins

1. Scop și domeniu de aplicare
2. Cadrul legal
3. Definiții
4. Principii fundamentale
5. Forme de discriminare interzise
6. Hărțuirea și hărțuirea sexuală
7. Obligațiile angajatorului
8. Obligațiile angajaților
9. Procedura de depunere a plângerilor
10. Procedura de examinare și investigare
11. Măsuri disciplinare și sancțiuni
12. Protecția victimelor și martorilor (anti-victimizare)
13. Confidențialitate și protecția datelor
14. Instruire și prevenire
15. Monitorizare și revizuire
16. Dispoziții finale

1. Scop și domeniu de aplicare

Prezenta Politică Anti-Discriminare și Anti-Hărțuire (denumită în continuare „Politica”) stabilește cadrul intern al SELECTCANAL-TV S.R.L., titularul postului de televiziune N4, pentru prevenirea, identificarea, combaterea și sancționarea oricăror forme de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă și în activitatea editorială și jurnalistică.

Politica se aplică tuturor angajaților, colaboratorilor externi, corespondenților, moderatorilor, invitaților în platouri, stagiarii, voluntarilor și oricărei persoane care prestează activitate în beneficiul sau în numele SELECTCANAL-TV S.R.L. și al postului TV N4, indiferent de tipul contractului sau al relației juridice.

Politica se aplică în toate spațiile de lucru (redacție, studiouri, platouri de filmare, deplasări de teren), în cadrul evenimentelor organizate de instituție, precum și în comunicarea electronică profesională (e-mail, platforme interne, rețele sociale utilizate în scop de serviciu).

2. Cadrul legal

Prezenta Politică este elaborată în conformitate cu legislația Republicii Moldova și cu standardele internaționale în domeniul egalității și nediscriminării, inclusiv:

- Constituția Republicii Moldova – art. 16 – egalitatea în fața legii și a autorităților publice, fără discriminare.
- Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității – din 25 mai 2012, care definește discriminarea directă, indirectă, hărțuirea, victimizarea și instituie Consiliul pentru egalitate.
- Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 – art. 1, art. 5 lit. b), art. 10 alin. (2) lit. f³), art. 199 lit. b) – interzicerea discriminării și a hărțuirii sexuale la locul de muncă (modificat prin Legea nr. 74 din 31.03.2023).

- Codul penal al Republicii Moldova nr. 985/2002 – art. 176 – încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor; art. 173 – hărțuirea sexuală (infrațiune).
- Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 – art. 542 – discriminarea.
- Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați – prevenirea și eliminarea oricăror forme de discriminare pe criteriu de sex.
- Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018 – prevederi privind protecția demnității umane, interzicerea discursului instigator la discriminare și obligațiile furnizorilor de servicii media.

De asemenea, Politica ține cont de standardele internaționale la care Republica Moldova este parte, inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Directivele UE 2000/43/CE și 2000/78/CE privind egalitatea de tratament, transpuse prin Legea nr. 121/2012.

Notă importantă (actualizare iulie 2026): Începând cu 1 ianuarie 2026, Codul muncii al Republicii Moldova a fost modificat substanțial prin introducerea noțiunilor de „violență în muncă” și „hărțuire în muncă”, în conformitate cu Convenția OIM nr. 190/2019 (ratificată de RM). Prezenta Politică se completează cu aceste prevederi legale actualizate. Angajatorul își menține obligația deplină de a preveni, identifica, combate și sancționa toate formele de violență și hărțuire la locul de muncă, conform cadrului legal în vigoare.

3. Definiții

În sensul prezentei Politici, termenii utilizați au următoarele semnificații, conform Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și Codului muncii nr. 154/2003:

- **Discriminare directă:** tratamentul diferențiat, exclus, restricționat sau cu preferință, aplicat unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, vârstă, dizabilitate,

opinie, apartenență politică, orientare sexuală sau altă categorie protejată, în comparație cu tratamentul aplicat altei persoane într-o situație similară.

- **Discriminare indirectă:** orice prevedere, criteriu sau practică aparent neutră care dezavantajează o persoană sau un grup de persoane, decât în cazul în care aceasta este justificată obiectiv de un scop legitim.
- **Hărțuire:** orice comportament nedorit, legat de unul dintre criteriile protejate, care are ca scop sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- **Hărțuire sexuală:** manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal de natură sexuală, nedorit, care lezează demnitatea unei persoane sau creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor, ofensator sau instabil, conform definiției din art. 1 al Codului muncii, modificat prin Legea nr. 74/2023.
- **Victimizare:** tratamentul advers aplicat unei persoane ca urmare a unei plângeri sau acțiuni în justiție/administrativă privind respectarea principiului nediscriminării, sau ca urmare a depozitării în favoarea unei persoane care a formulat o astfel de plângere.
- **Instigare la discriminare:** îndemnul, în orice mod, la comiterea de fapte discriminatorii împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane.
- **Grup vulnerabil / criteriu protejat:** categoriile enumerate exhaustiv de lege: rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

4. Principii fundamentale

SELECTCANAL-TV S.R.L. și postul TV N4 aderă la următoarele principii fundamentale în activitatea redacțională și managerială:

- Toleranță zero față de orice formă de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, indiferent de poziția ierarhică a persoanei implicate.

- Egalitate de tratament pentru toți angajații și colaboratorii, indiferent de sex, vârstă, etnie, religie, orientare sexuală, dizabilitate, apartenență politică sau altă caracteristică personală.
- Demnitate umană – respectarea demnității fiecărei persoane în comunicarea internă și în conținutul editorial difuzat de postul N4.
- Diversitate și incluziune editorială – promovarea unei reprezentări echilibrate și nediscriminatorii a tuturor grupurilor sociale în programele TV N4.
- Transparență și responsabilitate în gestionarea plângerilor legate de discriminare și hărțuire.
- Protecția reclamantului – nicio persoană nu va fi sancționată, intimidată sau dezavantajată pentru raportarea unui incident, cu buna-credință, de discriminare sau hărțuire.

5. Forme de discriminare interzise

Sunt interzise, în cadrul SELECTCANAL-TV S.R.L. și în activitatea postului N4, toate formele de discriminare bazate pe criteriile enumerate la art. 1 din Legea nr. 121/2012, inclusiv, dar fără a se limita la:

- Rasă, culoare a pielii sau origine etnică
- Naționalitate sau cetățenie
- Limbă vorbită
- Religie sau convingeri
- Sex, identitate de gen sau orientare sexuală
- Vârstă
- Dizabilitate
- Opinie politică sau apartenență politică
- Origine socială sau statut social
- Stare civilă sau situație familială (inclusiv graviditate/maternitate)
- Statut HIV/SIDA sau alte afecțiuni de sănătate

Discriminarea se poate manifesta în procesul de recrutare, salarizare, promovare, alocare a sarcinilor editoriale, acces la formare profesională,

concediere, precum și în conținutul editorial produs de postul N4, fiind interzisă expres inclusiv de Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018.

6. Hărțuirea și hărțuirea sexuală

Conform art. 1 al Codului muncii al Republicii Moldova, modificat prin Legea nr. 74 din 31.03.2023 (în vigoare din 20.05.2023), hărțuirea sexuală reprezintă manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Legea de referință: Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, art. 1, art. 5 lit. b), art. 10 alin. (2) lit. f³).

Exemple de comportamente interzise (listă neexhaustivă):

- Comentarii, glume sau remarci cu conotație sexuală, etnică, religioasă sau discriminatorie
- Contact fizic nedorit sau invaziv al spațiului personal
- Solicitarea de favoruri sexuale în schimbul unor avantaje profesionale (promovare, program editorial, contract)
- Afișarea sau distribuirea de materiale cu conținut sexual explicit ori degradant la locul de muncă sau prin canale interne
- Amenințări, intimidare verbală sau nonverbală legate de caracteristicile personale ale unei persoane
- Excluderea deliberată dintr-un proiect editorial pe criterii discriminatorii

Conform art. 173 din Codul penal al Republicii Moldova nr. 985/2002, hărțuirea sexuală poate constitui infracțiune, sancționată penal, iar conform art. 176 din același cod, încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor pe criterii discriminatorii este, de asemenea, faptă penală.

Referință legală: Codul penal al Republicii Moldova nr. 985/2002, art. 173 și art. 176.

7. Obligațiile angajatorului

În conformitate cu art. 10 alin. (2) lit. f³) din Codul muncii, SELECTCANAL-TV S.R.L., în calitate de angajator al postului TV N4, se obligă:

- Să întreprindă măsuri active de prevenire și combatere a discriminării și hărțuirii sexuale la locul de muncă
- Să asigure un mecanism accesibil și confidențial de raportare a incidentelor
- Să investigheze prompt și imparțial orice plângere primită
- Să aplice sancțiuni disciplinare proporționale în cazul confirmării abaterilor
- Să protejeze reclamantii și martorii de orice formă de victimizare
- Să organizeze periodic instruirii privind nediscriminarea și respectul reciproc
- Să includă prezenta Politică în Regulamentul intern al unității, conform art. 199 lit. b) din Codul muncii

8. Obligațiile angajaților

Toți angajații și colaboratorii SELECTCANAL-TV S.R.L. au obligația:

- Să respecte demnitatea colegilor, invitaților și publicului, indiferent de contextul profesional
- Să se abțină de la orice comportament discriminatoriu sau de hărțuire
- Să raporteze imediat orice incident de discriminare sau hărțuire de care au cunoștință
- Să colaboreze cu buna-credință la investigarea plângerilor
- Să respecte confidențialitatea informațiilor legate de plângerile în curs de examinare

9. Procedura de depunere a plângerilor

Orice persoană care se consideră victimă a discriminării, hărțuirii sau hărțuirii sexuale, sau care este martoră a unui astfel de incident, poate depune o plângere prin una din următoarele modalități:

- Depunerea unei plângeri scrise către persoana responsabilă de resurse umane / persoana desemnată pentru egalitate
- Notificare verbală directă către superiorul direct, dacă situația o permite
- Sesizare prin canal confidențial dedicat (e-mail intern, cutie de sugestii, linie telefonică internă)
- Sesizare directă a Consiliului pentru egalitate, organ independent instituit prin Legea nr. 121/2012

Plângerea trebuie să conțină: descrierea faptelor, data și locul incidentului, persoanele implicate, eventuali martori și, dacă există, dovezi relevante.

Reclamantul poate, de asemenea, sesiza direct instanțele de judecată sau Consiliul pentru egalitate, conform art. 15-19 din Legea nr. 121/2012, în termen de un an de la data faptei sau de la data la care a luat cunoștință de aceasta.

10. Procedura de examinare și investigare

1. Înregistrarea plângerii într-un registru electronic confidențial, în maximum 24 de ore de la primire.
2. Confirmarea primirii plângerii către reclamant, în scris.
3. Desemnarea unei comisii de investigare imparțiale, care nu include persoane implicate în incident.
4. Audierea separată a reclamantului, a persoanei reclamate și a eventualilor martori.
5. Elaborarea unui raport de investigare, cu concluzii motivate, în termen de maximum 30 de zile calendaristice.
6. Comunicarea rezultatelor investigației către părțile implicate, cu respectarea confidențialității.
7. Aplicarea măsurilor corective sau disciplinare, după caz.

11. Măsurile disciplinare și sancțiuni

În funcție de gravitatea faptei confirmate, SELECTCANAL-TV S.R.L. poate aplica următoarele sancțiuni, conform art. 206-210 din Codul muncii al Republicii Moldova:

- Avertisment scris;
- Mustrare;
- Mustrare aspră;
- Concediere disciplinară, în cazurile grave sau de repetare a faptei.

Faptele care întrunesc elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni vor fi sesizate autorităților competente, conform Codului contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, art. 542 și Codului penal nr. 985/2002, art. 173 și art. 176.

12. Protecția victimelor și martorilor (anti-victimizare)

Conform principiului victimizării interzise, prevăzut de Legea nr. 121/2012, nicio persoană care depune, cu bună-credință, o plângere sau care depune mărturie într-o investigație privind discriminarea sau hărțuirea, nu poate fi supusă unui tratament advers, retrogradare, concediere, izolare profesională sau altă formă de represalii.

Orice formă de victimizare constatată constituie o abatere disciplinară gravă separată de fapta inițială și va fi sancționată corespunzător, iar SELECTCANAL-TV S.R.L. va aplica măsuri temporare de protecție (de exemplu, separarea fizică a părților, modificarea temporară a programului) pe durata investigației.

13. Confidențialitate și protecția datelor

Toate informațiile colectate în cadrul procedurii de plângere și investigare vor fi tratate confidențial, accesul fiind limitat strict la persoanele implicate direct în procesul de investigare, în conformitate cu Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

Referință legală: Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

Documentele legate de plângeri și investigații vor fi arhivate securizat, cu acces restricționat, pe o durată stabilită de politica internă de arhivare a SELECTCANAL-TV S.R.L.

14. Instruire și prevenire

- Organizarea de sesiuni anuale de instruire obligatorie pentru toți angajații privind nediscriminarea și prevenirea hărțuirii
- Includerea prezentei Politici în pachetul de integrare a noilor angajați și colaboratori
- Afișarea Politicii în spații vizibile din redacție și pe platformele interne de comunicare
- Desemnarea unei persoane/unui responsabil de conformitate pentru gestionarea aspectelor legate de egalitate și nediscriminare
- Revizuirea periodică a practicilor editoriale ale postului N4 pentru a preveni conținut discriminatoriu, conform Codului serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018

15. Monitorizare și revizuire

Prezenta Politică va fi revizuită periodic, cel puțin o dată la doi ani, sau ori de câte ori intervin modificări legislative relevante, inclusiv modificări ale Codului muncii, Legii nr. 121/2012 sau ale altor acte normative conexe.

Administrația SELECTCANAL-TV S.R.L. va monitoriza eficacitatea implementării Politicii prin analiza periodică a plângerilor înregistrate, a măsurilor aplicate și a feedback-ului obținut de la angajați.

16. Dispoziții finale

Prezenta Politică face parte integrantă din Regulamentul intern al SELECTCANAL-TV S.R.L. și se aplică începând cu data aprobării de către administrația companiei.

Nerespectarea prevederilor prezentei Politici constituie abatere disciplinară și poate atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, conform legislației în vigoare a Republicii Moldova.

Orice dispoziții contrare prezentei Politici, existente în alte documente interne ale SELECTCANAL-TV S.R.L., se abrogă de la data aprobării acesteia.

Aprobat de: _____



Funcția: Administrator / Director General
SELECTCANAL-TV S.R.L. (postul TV N4)

Data: 05 ianuarie 2026