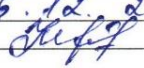


 CPB COLEGIUL POLITEHNIC DIN BĂLȚI	REGULAMENT INTERN		Ediția 1
	PRIVIND PROCEDURA DE PREVENIRE, EXAMINARE ȘI RAPORTARE A CAZURILOR DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ		Revizia 0
			COD: REG- 41

APROBAT
 Consiliul de administrație,
 proces-verbal nr. 6 din „17” 12 2025
 / _____ / Craițman Liudmila
 Directorul Colegiului

REGULAMENT INTERN PRIVIND PROCEDURA DE PREVENIRE, EXAMINARE ȘI RAPORTARE A CAZURILOR DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ

	Elaborat	Coordonat	Aprobat
Funcția	Lisnic Ina Șef secție didactică, membru CEIAC	CEIAC	Craițman Liudmila, Director
Data	<u>16.12.2025</u>	<u>16.12.2025</u>	<u>16.12.2025</u>
Semnătura			

Capitolul I. Dispoziții generale

Regulamentul privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală (în continuare — Regulament) în cadrul Politehnic din Bălți (în continuare CPB) este elaborat în baza prevederilor Convenției cu privire la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei din 1979 (CEDAW), Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul) ratificată în baza Legii nr. 144/2021, a recomandărilor Comitetului Organizației Națiunilor Unite (ONU) pentru Eliminarea Discriminării față de Femei (Comitetul CEDAW), Rezoluției Consiliului de Securitate domeniul Femeile, Pacea și Securitatea (FPC), Constituției Republicii Moldova, Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și altor acte normative

Regulamentul stabilește procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă și reglementează:

principiile care urmează a fi respectate;

modalitățile de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire sexuală;

rolul și atribuțiile persoanelor abilitate în procesul de înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de hărțuire sexuală;

măsurile de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la fapte de hărțuire sexuală.

Prevederile Regulamentului nu substituie dreptul subiectului, care cade sub incidența prezentului act de a se adresa către organul de urmărire penală sau alte instituții cu atribuții în domeniu, pentru a depune plângere în conformitate cu legislația sau a solicita repunerea în drepturi prin alte modalități prevăzute de legislație.

Regulamentul este obligatoriu pentru persoanele care activează în cadrul CPB, inclusiv persoanele care desfășoară activitatea în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul de practică sau sunt detașate.

În sensul prezentului Regulament, răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea civilă, contravențională sau penală a persoanei pentru faptele de hărțuire sexuală.

Următoarele noțiuni principale semnifică:

hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;

- aspectul social al relațiilor dintre femei și bărbați, care se manifestă în toate sferele vieții;
 - expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensând demnitatea acestora;
 - persoană împotriva căreia s-a formulat plângerea cu privire la săvârșirea unei fapte de hărțuire sexuală;
- petiționar** – persoană care se consideră victimă și sesizează printr-o plângere despre săvârșirea unei fapte de hărțuire sexuală împotriva sa;
- specialist/specialistă abilitat/ă cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în subdiviziunea în care activează.

copul prezentului Regulament este de a proteja cadrele didactice și elevii, angajații, personalul didactic auxiliar și nedidactic din CPB, inclusiv care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul de practică sau sunt detașați și a asigura un mediu fără hărțuire sexuală, prin crearea unor mecanisme eficiente de sesizare, examinare, raportare și referire către serviciile specializate a cazurilor.

Regulamentul se aplică pentru cazurile de hărțuire sexuală care apar în relațiile de muncă în cadrul activității ca angajat în instituție, relația elev - profesor, alte relații de subordonare în cadrul desfășurării activităților conform fișei de post, în următoarele condiții:

la locul de muncă, de studii, inclusiv în spațiile aferente locului de muncă;
 în locurile în care angajații CPB, inclusiv care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul sau care sunt detașați, petrec pauza de masă, se odihnesc sau folosesc grupurile sanitare și vestiarele;
 pe durata delegărilor, deplasărilor, instruirilor, evenimentelor sau activităților în interes de

prin intermediul comunicărilor verbale sau scrise, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;
 în spațiile de cazare puse la dispoziție în interes de serviciu;

i

asigurarea unei cooperări interinstituționale eficiente și de unificare a practicii de aplicare a legislației naționale și standardelor internaționale în domeniu, precum și posibilitatea reacționării prompte în procesul de prevenire și combatere a cazurilor de hărțuire sexuală;
 stabilirea procedurilor legate de protecția victimelor, martorilor și examinarea cazurilor de hărțuire sexuală.

e

n

principiul egalității între femei și bărbați – principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;

principiul prevenirii tuturor situațiilor de hărțuire sexuală – prin implementarea în regim al tuturor cazurilor de hărțuire sexuală;

p

o

1

principiul abordării individuale și centrate pe victimă – drepturile, necesitățile și doleanțele victimelor hărțuirii sexuale vor fi prioritare, fiind luate în considerare diverse riscuri și vulnerabilități și impactul deciziilor și acțiunilor întreprinse;

principiul celerității – prin reacționarea rapidă și promptă a subiecților responsabili la plângerile prin care sunt sesizate cazuri de hărțuire sexuală, precum și realizarea în cel mai scurt timp a tuturor acțiunilor necesare în vederea examinării circumstanțelor cazului pentru identificarea și sancționarea persoanelor care au comis sau admis fapte de hărțuire sexuală, dar și pentru acordarea asistenței medicale și a serviciilor de suport pentru victimă;

principiul protecției datelor cu caracter personal – prevede obligația respectării confidențialității informației și a normelor deontologice profesionale de către toate persoanele implicate în înregistrarea, examinarea și raportarea cazului de hărțuire sexuală;

principiul contradictorialității — prevede posibilitatea părților de a-și formula, argumenta și dovedi poziția în procesul de examinare a cazului de hărțuire sexuală, de a alege modalitățile și mijloacele susținerii ei de sine stătător și independent de alte organe și persoane, de a-și expune opinia asupra oricărei probleme de fapt și de drept care are legătură cu cazul aflat în examinare;

principiul protecției victimelor și martorilor – prevede protecția victimelor și martorilor, inclusiv împotriva acțiunilor de victimizare și a oricărui tratament negativ în legătură cu depunerea unei plângeri în care sunt invocate fapte de hărțuire sexuală.

Angajații CPB în exercitarea atribuțiilor de serviciu se conduc de principiile prevăzute de prezentul Regulament și au următoarele obligații:

de a nu recurge la comportamente ce se încadrează în fapte de hărțuire sexuală, care

constituie infracțiune incriminată în art. 173 din Cod Penal;

de a nu admite și a nu tolera faptele de hărțuire sexuală;

cazurile de hărțuire sexuală;

de a reacționa cu promptitudine la sesizarea cazurilor de hărțuire sexuală;

de a contribui la examinarea cauzelor și condițiilor ce au dus la comiterea faptelor de hărțuire sexuală;

hărțuire sexuală.

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire sexuală includ, dar nu se limitează la:

Conduita fizică — contact fizic nedorit (atingeri neconsimțite ale corpului de natură sexuală), constrângerea, aplicarea sau amenințarea cu violența fizică, pentru a solicita favoruri sexuale, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

Conduita verbală — expuneri de natură sexuală privind aspectul, vârsta, viața privată a unei oane, avansuri sexuale (invitații nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică), inclusiv când sunt impuse ca și condiție de angajare sau promovare în funcție, insulte legate de

umilitoare, degradante, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

Comportament nonverbal — afișarea materialelor de natură sexuală, conduite exhibiționiste,

mimici, gesturi sugestive sexual, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare.

Hărțuirea sexuală se incriminează penal în art. 173 din Codul penal și se realizează prin pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite.

Capitolul II. Atribuțiile subiecților responsabili de prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală

este specialistul/specialista desemnat/desemnată de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare, fiind responsabilă de implementarea politicii în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire sexuală, consultarea și referirea persoanelor care au formulat o plângere privind hărțuirea sexuală către serviciile specializate. Organul căruia i se atribuie dreptul de angajare desemnează în cadrul unității un specialist/specialistă investit cu atribuțiile unității gender și un supleant pe un termen de 5 ani.

Specialistul/specialista și supleantul investiți cu atribuțiile unității gender sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii. Unitatea gender va beneficia de instruirea suplimentară necesară în domeniul asigurării egalității de gen și prevenirii hărțuirii sexuale în scopul acordării asistenței victimelor hărțuirii sexuale. În cazul constatării incompatibilității specialistului investit cu atribuțiile unității gender atribuțiile vor fi exercitate de către supleant.

propune măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale și de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile de activitate ale instituției;
planifică activitățile legate de implementarea acțiunilor de prevenire a hărțuirii sexuale prevăzute în prezentul Regulament;
consultă și referă persoanele care au formulat o plângere privind hărțuirea sexuală către

- 1 p
 - 6 privind hărțuirea sexuală;
 - organizează, de comun cu subdiviziunea resurse umane, chestionarea anonimă a personalului în legătură cu nivelul de respectare al obiectivelor prezentului Regulament
- are următoarele atribuții:

colaborează cu ONG pe dimensiunea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, participă la evenimente și campanii în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, alte activități menite să asigure funcționalitatea eficientă a instituției cu evitarea cazurilor de hărțuire sexuală;

elaborează rapoarte anuale privind implementarea politicii de prevenire a hărțuirii sexuale la
l
a

exercită alte atribuții conform legislației.

sia de etică din cadrul Colegiului Politehnic din Bălți în procesul de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală au următoarele **atribuții**:

cu acordul scris al persoanei ce a depus plângerea, remite organelor de drept cu atribuții de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală, plângerea și materialele acumulate în cazurile de vind hărțuirea sexuală;

examinează cererile prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse și formulează propuneri organului căruia i se atribuie dreptul de angajare cu privire la aplicarea măsurilor de protecție;

examinează plângerile cu referire la hărțuirea sexuală și constată prezența sau absența încălcărilor prevederilor prezentului Regulament;

colectează informații și materiale relevante, inclusiv prin solicitarea de informație și audierea altor persoane care pot deține informații la cazurile de hărțuire sexuală aflate în

înaintea conducătorului instituției propuneri privind sancționarea angajaților care au admis încălcări ale prezentului Regulament, deciziile fiind luate de către organul căruia i se

Comisiei de etică sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii.

Capitolul III. Prevenirea hărțuirii sexuale

Bălți, va face public faptul că promovează o politică de toleranță

zero față de orice formă de hărțuire sexuală și încurajează raportarea cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este presupusul făptuitor.

cu orice entitate juridică sau

persoană fizică, va include obligatoriu următoarea clauză contractuală standard: „*Contractanții/sub-partenerii trebuie să respecte o politică de toleranță zero fără de hărțuire sexuală și să ia măsuri pentru a preveni și a răspunde la astfel de cazuri*”. Dacă respectivele entități sau persoane fizice nu iau măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale, de investigare a acuzațiilor în acest sens, aceasta va servi drept temei pentru rezilierea tuturor

21. Pentru a asigura un mediu fără hărțuire sexuală CPB în calitate de organ căruia i se atribuie dreptul de angajare își asumă angajamentul să efectueze o evaluare riguroasă a tuturor persoanelor care doresc să colaboreze în baza unui contract de muncă, prestări servicii, acord de colaborare etc., respectând criteriile de selecție stabilite. Unul dintre aceste criterii este ca solicitantul să declare pe propria răspundere că nu a fost implicat și nu este cercetat pentru fapte legate de hărțuire sexuală, abuz sau exploatare sexuală.

căruia i se atribuie dreptul de angajare în mod obligatoriu organizează

instruiri de inițiere pentru toți angajații și personalul asociat cu privire la politica și procedurile de protecției față de hărțuire sexuală. De asemenea, se va asigura instruirea continuă/de recapitulare pe această temă, nu mai rar decât o dată în an, sau în cazul instituirii unor modificări ale documentelor ce reglementează domeniul protecției față de hărțuire sexuală.

fi depuse plângerile cu referire la hărțuirea sexuală.

Conținutul boxei trebuie să fie verificat zilnic de către unitatea gender.

Plângerile privind hărțuirea sexuală (Anexa nr. 1) se recepționează de unitatea gender și se înregistrează, examinează conform procedurii prevăzute de prezentul Regulament.

În scopul informării și sensibilizării despre fenomenul hărțuirii sexuale angajații/salariații, stagiarilor și voluntarii vor fi instruiți la angajare și în cadrul activităților de dezvoltare profesională interne și externe cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală.

2. orice persoană care înaintea o plângere privind hărțuirea sexuală (Anexa nr. 1), precum
3. și persoanele implicate în procesul de examinare ca martori sunt protejate de victimizare și nu
v
• o

Capitolul IV. Modul de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire sexuală
la nivel de instituție instalarea unei boxe de mesaje, în care pot

f. orice persoană (angajat/salariat) are dreptul să reclame cazurile de hărțuire sexuală la
B, la Consiliul pentru egalitate, la Avocatul Poporului sau direct în instanțele de judecată, în
modul prevăzut de lege.

s

a. unitatea gender poate fi înștiințată despre fapte de hărțuire sexuală prin plângere.

Fi de primire a plângerilor li se interzice să întreprindă acțiuni menite să descurajeze persoana
în denunțarea actelor de hărțuire sexuală.

ț

Plângerea se depune, în formă electronică sau olografă și trebuie să conțină, următoarele
elemente, cu excepția cazurilor în care victimele doresc să fie anonime:

numele/ prenumele și datele de contact ale persoanei care a formulat plângerea;

numele/ prenumele ale pretinsului făptuitor sau alte date care pot contribui la
identificarea acestuia, dacă sunt cunoscute;

descrierea comportamentului de hărțuire sexuală care constituie obiectul plângerii, cu
precizarea locului și timpului unde a avut loc fapta (dacă se cunoaște);

numele/prenumele și datele de contact al martorilor (în cazul în care aceștia sunt);

semnătura persoanei care a formulat și depus plângerea.

Plângerile anonime se înregistrează și se examinează prin prisma identificării măsurilor de
prevenire a hărțuirii sexuale.

acă plângerea nu conține toate elementele prevăzute la pct. 30, unitatea gender o înregistrează și solicită concomitent de la persoana care a formulat plângerea, înlăturarea neajunsurilor și prezentarea actelor/ informațiilor suplimentare, dacă le deține/ cunoaște.

În cazul parvenirii plângerii cu referire la hărțuire sexuală, unitatea gender este obligată să

după înregistrarea plângerii unitatea gender asigură organizarea promptă a interviului primar cu victima. Interviul primar se organizează cu acordul persoanei ce a depus plângerea, directe și nu mai mult de o zi lucrătoare în cazul primirii plângerii prin poșta terestră, electronică sau în alt mod. Interviul primar se desfășoară în condiții de confidențialitate, în funcție de disponibilitatea persoanei ce a depus plângerea, în spațiu în care victima se simte în siguranță (inclusiv în afara locului de muncă) în scopul:

c

evaluării necesităților de aplicare a măsurilor de protecție;

referirii către serviciile de suport (cu acordul victimei).

În cadrul interviului primar vor fi stabilite circumstanțele cazului de hărțuire sexuală, nevoile victimei și informarea victimei despre drepturile sale, serviciile de asistență disponibile, măsurile de protecție.

i

Plângerea cu referire la hărțuire sexuală se înregistrează în Registrul de evidență a de hărțuire sexuală (Anexa nr. 2), unde se indică:

i

numele/ prenumele persoanei care a formulat plângerea, cu excepția plângerilor anonime și a cazurilor în care se solicită expres depersonalizarea datelor de indentitate;

și prenumele, funcția persoanei împotriva căruia a fost formulată plângerea;

măsurile de protecție solicitate/aplicate;

decizia adoptată în rezultatul examinării plângerii.

o

După înregistrarea plângerii, unitatea gender o expediază prin demers în adresa **Comisia de etică** în cadrul instituției, conform modelului stabilit în Anexa nr. 3. Plângerea cu privire la cazul de hărțuire sexuală se aduce la cunoștința membrilor **Comisia de etică** cât de curând

ț

i

Capitolul V. Măsuri de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la hărțuirea sexuală

37. Persoana care a formulat plângerea cu referire la hărțuirea sexuală poate beneficia (la solicitare) de măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse. Măsurile de protecție pot fi aplicate din momentul înregistrării plângerii privind hărțuirea sexuală și până la primirea unei

a

schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);

v

modificarea fișei postului.

c

Cereștea prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse se depune prin

i

m

e

ntermediul unității gender, de către persoana care a formulat plângerea cu referire la hărțuirea sexuală (textul se redactează în formă liberă) în adresa **Comisia de etică**. Cererea prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse se examinează în termen de 24 de ore de la primire de Comitetul de bioetică, care decide asupra înaintării propunerii respective organului căruia i se atribuie dreptul de angajare. În îndeplinirea acestei atribuții, Comitetul de bioetică trebuie să se asigure că persoana care a solicitat măsurile de protecție nu suferă consecințe adverse precum transferul într-o funcție care nu corespunde calificării, sau pentru care este prevăzut un salariu mai mic, cu un program de muncă care este mai puțin convenabil

39. Dacă sesizarea este anonimă, persoana nu poate beneficia de măsurile de protecție prevăzute la pct. 40.

Pe durata examinării plângerii privind hărțuirea sexuală, în funcția de gravitatea cazului, președintele Comisia de etică din cadrul CPB propune organului căruia i se atribuie dreptul de angajare, suspendarea raporturilor de muncă cu presupusul făptuitor, în condițiile prevăzute de Codul Muncii sau una din următoarele măsuri:

schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);

modificarea fișei postului;

În cazul pornirii urmăririi penale în baza art. 173 din Codul Penal suspendarea provizorie din funcție se va aplica prin încheierea judecătorului de instrucție, la demersul procurorului, pe un termen de 6 luni, cu posibilitatea prelungirii termenului până la 24 de luni, în condițiile prevăzute la art. 200 alin. (2) din Codul de procedură penală. După expirarea termenului suspendării provizorii stabilit prin încheierea instanței de judecată, persoana revine la locul de muncă, dacă nu există o sentință prin care a fost privat de dreptul de a ocupa anumite funcții. Președintele Comisiei de etică din cadrul CPB poate propune conducătorului instituției, în funcție de circumstanțele specifice ale cazului și cu scopul de a asigura un mediu de muncă favorabil, aplicarea față de presupusul făptuitor a unei/ unor dintre măsurile prevăzute la pct.

a

f **Capitolul VI. Examinarea cazurilor de hărțuire sexuală**

o

r Examinarea cazurilor de hărțuire sexuală se desfășoară, conform procedurii stabilite
m pentru examinarea plângerilor atribuite în competența **Comisia de etică** din cadrul CPB.
u

l Examinarea cazului de hărțuire sexuală este confidențială. Acces la informația prezentată
a **Comisia de etică** și unitatea gender. Transmiterea informației legate de examinarea plângerii privind
t hărțuirea sexuală altor persoane decât celor care au competențe stabilite, atrage răspundere
o disciplinară și/ sau altă formă de răspundere în conformitate cu legislația.

o

p concomitent cu inițierea procedurii de examinare a plângerii privind hărțuirea sexuală,

l

â

n

Comisia de etică întocmește un dosar în format electronic și/sau pe suport de hârtie, care conține toate înscrisurile ce se referă la procedura respectivă. Dosarul va cuprinde, după caz:

- date/informații asupra cazului examinat;
- date/informații rezultate din procesul de audiere a victimei;
- date/informații rezultate din procesul de audiere a martorului;
- date/informații rezultate din procesul de audiere a presupusului făptuitor;
- propuneri și recomandări, în baza celor constatate.

Termenul de hărțuire sexuală este unul rezonabil, dar care nu poate depăși 10 de zile calendaristice. Din motive justificate legate de complexitatea

acă persoana față de care este formulată plângerea, la momentul examinării cazului de hărțuire sexuală se afla în concediu de odihnă, concediu de studii sau medical, **Comisia de etică** va dispune suspendarea examinării plângerii până la revenirea acestuia la serviciu.

Rezultatele examenului plângerii privind hărțuirea sexuală sunt consemnate în proces-verbal

c
u

În cazul în care la etapa de elaborare a propunerilor și recomandărilor cu privire la rezultatele examinării, persoana care a formulat plângerea poate să solicite retragerea acesteia, precum și părțile pot opta pentru soluționarea amiabilă a cazului. În caz de hărțuire sexuală care constituie infracțiune în sensul art. 173 din Cod Penal și a fost sesizat organul de urmărire penală nu se aplică împăcarea.

e

Pe baza dependenței de rezultatele examinării plângerii privind hărțuirea sexuală, **Comisia de etică** înaintează către organul căruia i se atribuie dreptul de angajare, propuneri și recomandări cu

a

sanționarea disciplinară a persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală, în conformitate cu prevederile Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului

a

Inițierea în privința persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală a procedurii de evaluare

Pă

Reședința delegarea la cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, precum și, după caz, organizarea de cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, internă sau externă, pentru personalul instituției respective, cu prezentarea

c

și alte recomandări cu referire la programul de muncă, locul de muncă etc.;

Încetarea cauzei, atunci când nu se confirmă pretinsul caz de hărțuire sexuală.

i

5 u

1 l

. u

i

Capitolul VII. Dispoziții finale și tranzitorii

Conținutul prezentei Regulamină este aplicabilă plângerilor care sunt depuse în mod voluntar și exclusiv

celor care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează

o

n

f

i

t detașați, prin:

- contra semnătură personală;
- distribuirea Regulamentului prin poșta electronică;
- publicarea pe pagina web a instituției.

În subdiviziunea resurse umane se va păstra pentru informarea suplimentară a angajaților/salariaților un exemplar al prezentului Regulament atât pe suport de hârtie, cât și în

După desfășurarea sesiunilor de informare și instruire obligatorie cu privire la prevederile prezentului Regulament angajații/salariații, inclusiv persoanele care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul sau care sunt detașați vor depune o Declarație de neadmitere și asumare a responsabilității privind neantrenarea în relații de lucru și în afara acestuia, conform Anexei nr. 5 la prezentul Regulament.

Unitatea gender va organiza anual chestionarea anonimă a angajaților/salariaților prin completarea unui chestionar (Anexa nr.6), în scopul evaluării climatului instituțional, identificării cauzelor și barierelor neraportării cazurilor de hărțuire sexuală și a instrumentelor relevante de raportare, nivelul de cunoaștere a politicilor în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale.

Depunerea intenționată a unei declarații false referitor la o presupusă hărțuire sexuală, fie verbal, fie în scris, făcută unei persoane sau în cadrul Comisiei de etică, în vederea producerii unei consecințe juridice pentru sine sau pentru altul, atunci când, potrivit legii ori împrejurărilor, declarația făcută servește la producerea acelei consecințe, se pedepsește conform legislației.

deținând funcția de _____
(denumirea funcție)

informez despre următoarele: _____

(descrierea pretinsei fapte de hărțuire sexuală)

(numele, prenumele, funcția deținută)

(numele, prenumele, funcția deținută)

**de evidență a plângerilor
cu privire la cazurile de hărțuire sexuală**

	Numele, prenumele, funcția		Măsuri de protecție	Informații cu privire la consilierea victimelor și	Numele, prenumele, funcția reclamatului/ților	Decizia adoptată în rezultatul examinării

				către		

Semnătura _____

Notă: Evidența registrelor se realizează de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare în condiții de confidențialitate. Completarea registrului se realizează de unitatea gender.

Notă: În rubrica respectivă se indică dacă Comisia de etică a constatat sau nu fapta de hărțuire sexuală sau dacă cauza a fost încetată.

către Comisia de etică

(funcția deținută)

(subdiviziunea)

pretinzând că a fost supusă/s unui tratament hărțuitor în următoarele circumstanțe _____

s-a adresat cu o plângere către unitatea gender _____

Persoana a fost informată cu privire la drepturile sale, inclusiv de a depune plângere la Procuratură/poliție și de a solicita o examinare medico-legală, inclusiv psihologică.

Plângerea a fost înregistrată în Registrul de evidență a plângerilor cu privire la cazurile de hărțuire sexuală cu nr. ____.

(semnătura)

ă _____

, funcția)

Caracterul ședinței: _____

Petiționar: _____
, funcția)

, funcția)

Dovezile/probele prezentate: Petiționar _____

Măsuri de protecție: _____

Președinte

DECLARAȚIE

deținând funcția de _____
(denumirea funcție deținute)

declar că am primit pentru studiere Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală, aprobat prin ordinul nr. ____ din _____.

Declar pe proprie răspundere că am citit cu atenție, am conștientizat și am înțeles prevederile

Mă oblig și îmi asum responsabilitatea să nu comit și să nu mă implic în relații defectuoase, muncă, cât și în afara acestora.

În cazul apariției unor neclarități cu privire la anumite prevederi ale prezentului Regulament sau conducătorului direct sau unității gender.

Data _____

Semnătura _____

Chestionar de bază

ntrebări generale pentru stabilirea profilului

ărbat

ntrebări generale cu privire la climatul instituțional.

ă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Mă simt apreciat/ă în mediul de activitate	
Superiorii respectă opinia mea și a colegilor în	
Cred că superiorii sunt cu adevărat preocupați de bunăstarea mea	
relații colegiale cu colegii de serviciu	
Mă simt parte a echipei	
Sunt entuziasmat/-ă să fiu parte a echipei	
Mă simt sigur/-ă în echipa în care activez	

ă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Superiorii ar trebui să întreprindă mai multe acțiuni pentru a proteja colegii de acțiuni care dăunează	
Dacă se întâmplă situații de criză în echipă, superiorul	

Superiorul intervine târziu în situații de criză sau nu	
Există proceduri și protocoale de suport și asistență în cadrul autorității pentru a acorda suport persoanelor care trec prin situații complicate	

**Percepții despre leadership, politici și raportare
acă cineva ar raporta o situație de hărțuire sau agresiune sexuală avută
în cadrul unității cât de probabil este că:**

Unitatea va lua situația în serios	Puțin probabil
Unitatea va gestiona informația și redirecționa instituțiilor competente să acționeze și nu o va comunica altor subiecți terți irelevanți	Puțin probabil
subiecții cu atribuții de urmărire penală, dacă e cazul	Puțin probabil
Unitatea va întreprinde pași pentru a asigura protecția	Puțin probabil
Unitatea va acorda servicii de suport victimei sau va încerca să o redirecționeze la servicii de suport	Puțin probabil
Unitatea va investiga pe intern cauza unor astfel de acțiuni	Puțin probabil
Colegii din cadrul unității vor susține victima în	Puțin probabil
Victima ar putea să fie supusă presiunilor din partea	Puțin probabil

Cariera victimei care a raportat situația ar putea să	Puțin probabil
---	----------------

ți beneficiat de instruire în politici și proceduri privind incidentele de hărțuire sexuală (de exemplu, ce este definit ca hărțuire sexuală, cum să raportați un incident, resurse confidențiale, proceduri de investigare)?

ți beneficiat de instruire în prevenirea hărțuirii sexuale?

acă da, cât de utilă și accesibilă a fost instruirea?

- Foarte utilă;
- oderat utilă;
- Oarecum utilă;
- Puțin;
- Inutilă

ă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Dacă eu sau un coleg am fost victimă a hărțuirii sexuale, știu unde să merg pentru a obține ajutor	

unoașteți astfel de incidente în instituția Dvs? Dacă da, unde a avut loc incidentul?
n instituție, în timpul orelor de serviciu;

n instituție, în afara orelor de serviciu.

imănui;

ltui subiect, vă rugăm să specificați _____

acă nu ați avut astfel de incidente, bifați instituțiile la care ați putea raporta cazuri de hărțuire sexuală.

Răspuns:

omitetului de bioetică;

nității gender din cadrul instituției;

oliție;

rocuratură;

rganizațiile societății civile;

um considerați, care ar fi barierele cele mai frecvente în raportarea unor astfel de se identifice sau nu a avut experiența unor astfel de situații) (alegere multiplă)

ușinea;

ste o chestiune privată;

vitarea neplăcerilor de partea victimei;

vitarea neplăcerilor pentru persoana care a comis fapta;

rica de a nu fi înțeleș/ințeleasă;

in cauza că nimic nu se va întreprinde oricum.

n cazul în care nu ați raportat din cauzele expuse mai sus, ce proceduri/măsuri ar trebui să fie implementate pentru a depăși barierele de raportare?

hestionare periodică anonimă;

anctiuni mai dure;

ajelor de toleranță 0 față de astfel de fapte din partea conducerii;

ăsuri de protecție a persoanelor care trec prin astfel de situații și/sau persoanelor care raportează aceste incidente;

fost informată despre procesul de evaluare a nevoilor și a riscului pe cazul de hărțuire sexuală, și îmi exprim în mod expres consimțământul liber, necondiționat, concret și conștient cu privire la oferirea informațiilor cu caracter personal pentru a fi aplicat chestionarul de identificare a nevoilor în calitate de persoană care a formulat o plângere privind hărțuirea sexuală.

t, de asemenea, conștient/ă de faptul că toate informațiile furnizate vor fi păstrate sub clauza de confidențiale și că sunt liberă să aleg să refuz să răspund la oricare dintre următoarele întrebări în orice moment, fără a afecta dreptul meu de a primi asistență.

Semnătura _____

Data evaluării: _____. _____. _____. Nr. Înregistrării plângerii _____

interviu (primar), ☐dresare repetată ☐

☐ Nu sunt – treceți la punctu b)		
	Nevoie identificată	Intervenție propusă
Siguranță	☐ existența riscului pentru victimă	☐ ăsuri de protecție
Situație juridică	☐ ctima este de acord să sesizeze organele de drept cu referire la actele de hărțuire sexuală; ☐ ctimă este în afara unei protecții.	☐ raportare la poliție în termen de 24 ore pentru înregistrarea cazului de hărțuire sexuală; ☐ istență juridică primară referirea către Oficiul Teritorial al Consiliului Național de Asistență Juridică garantată p e ☐ istență juridică calificată referirea către Oficiul Teritorial al Consiliului Național de Asistență Juridică garantată u ☐ istență juridică oferită de către ONG- p e
Starea emoțională (se bifează în funcție de răspunsurile	☐ xietate acută, ☐ ☐ ică, gânduri suicidale, ☐ se simte judecată de colegi de serviciu și/sau comunitate; se simte respinsă sau izolată de colegii de ☐ probleme de relaționare cu familia ☐	☐ nsiliere psihologică în situație de criză prin referirea către servicii de asistență psihologică; ☐ ătre Centrul de Sănătate Mintală.
	☐ riză psihică/psihotică, recidivă ☐ alucinații (vizuale, auditive, ☐ ntativă de suicid.	☐ pel la serviciul de urgență 112; ☐ nsiliere psihologică de criză; ☐ ferirea către Centrul de Sănătate Mintală.
ăănătate	simptome fizice: ☐ dureri de cap, migrene, ☐ mușchi încordați, ☐ durere de gât, ☐ virteji, alte.	☐ Referirea către medicul de familie

	☐ veți traumatisme corporale în urma hărțuire sexuală și este necesar intervenția de urgență.	☐ Apel la serviciul de urgență 112 ☐ aportare la poliție în termen de 24 ore pentru înregistrarea cazului violență (cu acordul victimei).
	☐ criză hipertonică, criză epileptic.	☐ apel la serviciul de urgență 112 ☐ eferirea către medicul de familie; ☐ eferirea către Centrul de Sănătate Mintală.
SE RECOMANDĂ: ☐ serviciul medical de urgență _____ ☐ ☐ ☐ raportare la poliție _____ ☐ măsuri de protecție _____		
acordul informat al victimei pentru sesizarea organului de urmărire penală ☐ da, ☐ nu MENȚIUNI: _____		