



ORDIN

mun. Chișinău

„11” august 2026

Nr. 25

**Cu privire la aprobarea Regulamentului
privind procedura de prevenire, sesizare, examinare
și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul CNEAS**

În temeiul Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Hotărârii Guvernului nr. 186/2024 cu privire la organizarea și funcționarea Consiliului Național de Evaluare și Accreditare în Sănătate, precum și în scopul asigurării unui mediu profesional sigur, respectuos și lipsit de orice formă de hărțuire,

ORDON:

1. Se aprobă:
 - 1) Regulamentul privind procedura de prevenire, sesizare, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul Consiliului Național de Evaluare și Accreditare în Sănătate, conform anexei nr. 1, care face parte integrantă din prezentul ordin;
 - 2) Lista persoanelor desemnate și componența Grupului coordonator în domeniul gender în cadrul Consiliului Național de Evaluare și Accreditare în Sănătate, conform anexei nr. 2, care face parte integrantă din prezentul ordin.
2. Persoanele nominalizate în anexa nr. 2 își exercită atribuțiile în conformitate cu prevederile Regulamentului și ale legislației în vigoare. În cazul absenței persoanei desemnate pentru exercitarea atribuțiilor Unității gender, acestea sunt exercitate de persoana supleantă.
3. În cazul absenței președintelui sau secretarului Grupului coordonator, atribuțiile acestora sunt exercitate de un membru desemnat în condițiile Regulamentului.
4. Persoanele nominalizate în anexa nr. 2 respectă principiile de confidențialitate, imparțialitate, nediscriminare, protecție a datelor cu caracter personal, respectarea demnității persoanei și prevenirea victimizării.
5. Unitatea gender, Grupul coordonator și Secretariatul Consiliului vor asigura exercitarea atribuțiilor și realizarea măsurilor prevăzute de Regulament, în limitele competențelor stabilite.
6. Chestionarul anonim privind climatul organizațional și prevenirea hărțuirii sexuale se aplică periodic, în condițiile prevăzute de Regulament, iar rezultatele se utilizează exclusiv în formă agregată.
7. Specialistul în resurse umane din cadrul Secției Management Instituțional va asigura aducerea prezentului ordin și a Regulamentului la cunoștința personalului.
8. Orice modificare a componenței Unității gender sau a Grupului coordonator se efectuează prin ordinul Directorului.
9. Controlul executării prezentului ordin mi-l asum.

Director

Valentin MUSTEA

REGULAMENT

privind procedura de prevenire, sesizare, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul Consiliului Național de Evaluare și Acreditare în Sănătate

Capitolul I. Dispoziții generale

1. Prezentul Regulament privind procedura de prevenire, sesizare, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul Consiliului Național de Evaluare și Acreditare în Sănătate (în continuare – Consiliu) stabilește cadrul instituțional și procedural pentru prevenirea, identificarea, sesizarea, înregistrarea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul Consiliului.
2. Regulamentul este elaborat în conformitate cu Constituția Republicii Moldova, Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Codul penal al Republicii Moldova, Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, legislația privind protecția datelor cu caracter personal, precum și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte și alte acte normative relevante.
3. Regulamentul se aplică tuturor angajaților Consiliului, indiferent de funcția deținută, precum și, după caz, persoanelor care își desfășoară activitatea în cadrul Consiliului în baza altor raporturi juridice, inclusiv stagiatorilor, voluntarilor, consultanților, prestatorilor de servicii și persoanelor detașate, în măsura în care situația este legată de activitatea desfășurată pentru sau în cadrul Consiliului.
4. Regulamentul se aplică faptelor de hărțuire sexuală produse:
 - a) la locul de muncă;
 - b) în spațiile aferente locului de muncă;
 - c) în timpul deplasărilor și delegărilor de serviciu;
 - d) în cadrul instruirilor, ședințelor, evenimentelor și activităților organizate sau desfășurate în interes de serviciu;
 - e) în spațiile de cazare puse la dispoziție în interes de serviciu;
 - f) prin intermediul e-mailului, telefonului, aplicațiilor de comunicare, rețelelor informatice sau altor mijloace de comunicare utilizate în context profesional;
 - g) în orice altă situație în care fapta are legătură directă cu raporturile de muncă sau activitatea profesională în cadrul Consiliului.
5. Prezentul Regulament nu limitează dreptul persoanei de a sesiza direct organele competente, inclusiv organele de urmărire penală, Consiliul pentru egalitate, Avocatul Poporului, instanța de judecată sau alte autorități competente, în condițiile legii.
6. Aplicarea procedurii interne nu împiedică aplicarea răspunderii disciplinare, civile, contravenționale sau penale, după caz.
7. În sensul prezentului Regulament se utilizează următoarele noțiuni:

hărțuire sexuală – orice comportament fizic, verbal sau nonverbal cu caracter sexual, nedorit, care lezează demnitatea persoanei ori creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator ori are ca scop sau efect afectarea demnității persoanei;

victimă – persoana care susține că a fost supusă unei fapte de hărțuire sexuală;

persoană reclamată – persoana împotriva căreia a fost formulată o sesizare/plângere privind o posibilă faptă de hărțuire sexuală;

petiționar/sesizant – persoana care formulează și transmite sesizarea sau plângerea;

sesizare – comunicarea, în formă scrisă sau electronică, prin care este adusă la cunoștință Consiliului o posibilă faptă de hărțuire sexuală;

victimizare – orice acțiune sau omisiune defavorabilă îndreptată împotriva persoanei care a sesizat o faptă, a victimei, martorului sau a altei persoane implicate în procedură, ca urmare a raportării sau participării la examinarea cazului;

confidențialitate – obligația tuturor persoanelor implicate în procedură de a proteja informațiile și datele cu caracter personal de care au luat cunoștință;

unitate gender – persoana desemnată prin ordinul Directorului Consiliului responsabilă de coordonarea măsurilor instituționale de prevenire a hărțuirii sexuale și de primirea, înregistrarea, consilierea inițială și referirea sesizărilor;

Grup coordonator în domeniul gender – structura instituțională constituită prin ordinul Directorului Consiliului, în condițiile cadrului normativ aplicabil, responsabilă de coordonarea și monitorizarea măsurilor instituționale în domeniul egalității de gen și prevenirii hărțuirii sexuale.

Capitolul II. Scopul și principiile Regulamentului

8. Scopul Regulamentului este asigurarea unui mediu profesional sigur, respectuos și lipsit de hărțuire sexuală, precum și instituirea unui mecanism clar, accesibil, confidențial și eficient de sesizare și examinare a cazurilor.
9. Obiectivele Regulamentului sunt:
 - a) prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale;
 - b) promovarea toleranței zero față de orice formă de hărțuire sexuală;
 - c) asigurarea unui mecanism accesibil de raportare;
 - d) protejarea victimelor, martorilor și persoanelor care sesizează cu bună-credință;
 - e) asigurarea examinării imparțiale și într-un termen rezonabil a sesizărilor;
 - f) prevenirea victimizării și represaliilor;
 - g) asigurarea referirii către servicii specializate, după caz;
 - h) identificarea cauzelor și condițiilor care favorizează apariția cazurilor;
 - i) monitorizarea și raportarea măsurilor de prevenire.
10. Procedura se desfășoară cu respectarea următoarelor principii:
 - a) legalității;
 - b) egalității și nediscriminării;
 - c) respectării demnității umane;
 - d) toleranței zero față de hărțuirea sexuală;
 - e) confidențialității;
 - f) protecției datelor cu caracter personal;
 - g) imparțialității și obiectivității;
 - h) independenței persoanelor implicate în examinare;
 - i) celerității;
 - j) prezumției de nevinovăție a persoanei reclamate până la stabilirea faptelor potrivit procedurii aplicabile;
 - k) protecției împotriva victimizării;
 - l) abordării centrate pe victimă;
 - m) respectării dreptului la apărare;
 - n) proporționalității măsurilor aplicate.
11. Persoana care formulează cu bună-credință o sesizare nu poate fi sancționată, discriminată sau supusă altor consecințe negative pentru faptul că a raportat o posibilă faptă de hărțuire sexuală.

12. Formularea unei sesizări cu bună-credință nu atrage răspunderea persoanei sesizante chiar dacă, în urma examinării, fapta nu este confirmată.
13. În cazul în care se constată că o sesizare a fost formulată cu rea-credință și conține în mod intenționat informații false în scopul prejudicierii altei persoane, pot fi aplicate măsurile prevăzute de legislație.

Capitolul III. Prevenirea hărțuirii sexuale

14. Consiliul promovează o politică de toleranță zero față de hărțuirea sexuală și asigură informarea personalului cu privire la drepturile, obligațiile și mecanismele de sesizare.
15. În cadrul Consiliului se realizează, cel puțin anual:
 - a) instruirea personalului privind prevenirea hărțuirii sexuale;
 - b) informarea privind modalitățile de sesizare;
 - c) informarea privind măsurile de protecție;
 - d) informarea privind interdicția victimizării;
 - e) evaluarea climatului organizațional;
 - f) analiza riscurilor și condițiilor care pot favoriza apariția unor asemenea cazuri.
16. Instruirea se realizează:
 - a) la angajarea persoanei;
 - b) periodic, cel puțin o dată pe an;
 - c) ori de câte ori cadrul normativ sau procedura internă este modificată;
 - d) suplimentar, atunci când sunt identificate riscuri sau necesități instituționale.
17. Consiliul asigură accesul personalului la Regulament prin:
 - a) publicarea pe pagina web, după caz;
 - b) transmiterea prin poștă electronică;
 - c) prezentarea la angajare;
 - d) păstrarea unui exemplar în cadrul subdiviziunii responsabile de resurse umane.
18. Unitatea gender, în cooperare cu subdiviziunea responsabilă de resurse umane, elaborează anual un plan de măsuri preventive.
19. Planul poate include:
 - a) instruiri;
 - b) campanii de informare;
 - c) materiale informative;
 - d) evaluări anonime;
 - e) măsuri de îmbunătățire a climatului organizațional;
 - f) acțiuni privind prevenirea victimizării;
 - g) alte acțiuni relevante.
20. Consiliul asigură existența unor modalități accesibile și confidențiale de raportare, inclusiv:
 - a) sesizare în scris;
 - b) sesizare prin e-mail;
 - c) formular electronic;
 - d) formular accesibil prin cod QR;
 - e) sesizare directă către unitatea gender;
 - f) alte modalități aprobate de conducerea Consiliului.
21. Datele de contact ale unității gender și mecanismul de raportare se comunică personalului și se afișează, după caz, pe pagina web și în spațiile instituției.

Capitolul IV. Subiecții responsabili și atribuțiile acestora

Secțiunea 1. Directorul Consiliului

22. Directorul Consiliului:
- a) asigură implementarea politicii de toleranță zero;
 - b) desemnează prin ordin unitatea gender;
 - c) instituie, după caz, Grupul coordonator în domeniul gender;
 - d) asigură condițiile necesare pentru funcționarea mecanismului de sesizare;
 - e) dispune măsurile necesare pentru protecția persoanelor, în condițiile legii;
 - f) dispune, după caz, inițierea procedurii disciplinare;
 - g) examinează și aprobă rapoartele prevăzute de prezentul Regulament;
 - h) asigură respectarea măsurilor de protecție și prevenire a victimizării.

Secțiunea 2. Grupul coordonator în domeniul gender

23. Grupul coordonator în domeniul gender se constituie prin ordinul Directorului Consiliului.
24. Grupul coordonator:
- a) coordonează măsurile de prevenire;
 - b) monitorizează implementarea prezentului Regulament;
 - c) examinează rapoartele unității gender;
 - d) formulează recomandări conducerii Consiliului;
 - e) identifică riscurile instituționale;
 - f) propune măsuri de îmbunătățire a climatului organizațional;
 - g) promovează instruirea și informarea personalului;
 - h) asigură, în limitele competenței, cooperarea cu autoritățile și organizațiile relevante.
25. Membrii Grupului coordonator sunt obligați:
- a) să păstreze confidențialitatea;
 - b) să respecte legislația privind protecția datelor;
 - c) să declare orice conflict de interese;
 - d) să se abțină de la examinarea unui caz în care există conflict de interese.

Secțiunea 3. Unitatea gender

26. Unitatea gender este desemnată prin ordinul Directorului Consiliului.
27. Pentru asigurarea continuității activității poate fi desemnată o persoană supleantă.
28. Unitatea gender:
- a) primește sesizările;
 - b) înregistrează sesizările;
 - c) informează persoana despre drepturile sale;
 - d) efectuează interviul primar, cu acordul persoanei;
 - e) evaluează necesitățile imediate de protecție;
 - f) referă persoana către servicii specializate, după caz;
 - g) transmite sesizarea organului competent pentru examinare;
 - h) ține evidența cazurilor;
 - i) monitorizează respectarea termenelor;
 - j) monitorizează măsurile de protecție;
 - k) elaborează rapoarte;
 - l) organizează chestionarea anonimă a personalului;
 - m) propune măsuri preventive.
29. Unitatea gender nu se substituie organelor de urmărire penală, instanțelor de judecată sau altor autorități competente.

30. În cazul în care sesizarea îl vizează pe Directorul Consiliului, aceasta se transmite, fără examinare de către persoana care a primit-o, autorității competente, în condițiile legii și ale actelor normative aplicabile.

Secțiunea 4. Comisia de disciplină

31. Examinarea disciplinară a faptelor imputate angajaților Consiliului se realizează de către Comisia de disciplină, în limitele competențelor stabilite de actele normative și actele interne aplicabile.
32. Comisia de disciplină:
- a) examinează materialele transmise;
 - b) audiază persoanele relevante;
 - c) solicită documente și informații;
 - d) analizează probele;
 - e) asigură dreptul persoanei reclamate de a prezenta explicații și probe;
 - f) constată, în limitele competenței, circumstanțele faptice;
 - g) formulează propuneri privind măsurile disciplinare, după caz;
 - h) întocmește actele procedurale corespunzătoare.
33. Membrii Comisiei de disciplină au obligația de a păstra confidențialitatea și de a declara orice conflict de interese.

Capitolul V. Modalitatea de sesizare

34. Orice persoană care consideră că a fost supusă unei fapte de hărțuire sexuală sau care deține informații relevante despre un asemenea caz poate sesiza Consiliul.
35. Sesizarea poate fi depusă:
- a) personal;
 - b) prin poștă;
 - c) prin e-mail;
 - d) prin formular electronic;
 - e) prin cod QR;
 - f) prin altă modalitate instituțională aprobată.
36. Sesizarea poate fi formulată de victimă sau, cu acordul acesteia, de o altă persoană.
37. Sesizarea trebuie să conțină, după caz:
- a) numele și datele de contact ale sesizantului;
 - b) date despre persoana reclamată;
 - c) descrierea faptelor;
 - d) data și locul producerii faptelor, dacă sunt cunoscute;
 - e) date despre martori;
 - f) documente sau alte probe disponibile;
 - g) data și semnătura, dacă este depusă pe suport de hârtie.
38. Lipsa unuia dintre elementele prevăzute la pct. 37 nu constituie temei pentru refuzul înregistrării sesizării.
39. Sesizările anonime se înregistrează și se analizează în măsura în care conțin informații suficiente pentru identificarea unor riscuri sau pentru întreprinderea unor măsuri preventive.
40. În cazul unei sesizări anonime, nu pot fi aplicate măsuri individuale de protecție unei persoane neidentificate.

Capitolul VI. Înregistrarea și evaluarea inițială

41. Sesizarea se înregistrează de către unitatea gender în Registrul de evidență a sesizărilor privind cazurile de hărțuire sexuală.
42. Înregistrarea se efectuează imediat sau, în cazul recepționării prin mijloace electronice ori în afara programului, cel târziu în următoarea zi lucrătoare.
43. La înregistrare se atribuie un număr unic de evidență.
44. Accesul la Registru este limitat la persoanele autorizate.
45. După înregistrare, unitatea gender:
 - a) confirmă primirea sesizării, dacă există date de contact;
 - b) informează persoana despre drepturile sale;
 - c) explică etapele procedurii;
 - d) identifică necesitățile urgente;
 - e) analizează necesitatea aplicării unor măsuri de protecție;
 - f) informează persoana despre dreptul de a sesiza autoritățile competente.
46. Unitatea gender organizează, cu acordul persoanei, un interviu primar într-un termen cât mai scurt, de regulă în cel mult o zi lucrătoare de la înregistrarea sesizării.
47. Interviul primar are drept scop:
 - a) clarificarea situației;
 - b) identificarea riscurilor;
 - c) identificarea măsurilor de protecție necesare;
 - d) informarea persoanei asupra drepturilor sale;
 - e) identificarea necesității de referire către servicii specializate.
48. Interviul primar nu reprezintă examinarea disciplinară a cazului.
49. Persoana poate refuza interviul primar sau poate solicita întreruperea acestuia.

Capitolul VII. Măsuri de protecție

50. Măsurile de protecție se aplică în funcție de natura și gravitatea situației, riscurile identificate și necesitățile persoanei.
51. Măsurile pot include, după caz:
 - a) separarea temporară a persoanelor implicate;
 - b) schimbarea temporară a spațiului de lucru;
 - c) modificarea temporară a programului de lucru;
 - d) modificarea temporară a modalității de interacțiune profesională;
 - e) limitarea contactului direct dintre persoanele implicate;
 - f) alte măsuri legale și proporționale.
52. Măsurile de protecție nu trebuie să constituie o sancțiune pentru persoana care a sesizat cazul și nu trebuie să îi diminueze nejustificat drepturile profesionale.
53. În cazul în care sunt necesare măsuri privind persoana reclamată, acestea se aplică numai în condițiile legislației muncii și ale actelor interne aplicabile.
54. În cazul identificării unui pericol imediat pentru viața, integritatea fizică sau psihică a unei persoane, unitatea gender informează imediat conducerea și, după caz, recomandă sesizarea serviciilor de urgență sau a autorităților competente.
55. Măsurile de protecție sunt monitorizate pe întreaga durată a procedurii.
56. Persoana protejată poate solicita modificarea, extinderea sau încetarea măsurilor de protecție.

Capitolul VIII. Transmiterea cazului spre examinare

57. După evaluarea inițială, sesizarea și materialele disponibile sunt transmise organului competent pentru examinare.

- 58. În cazul angajaților Consiliului, examinarea disciplinară se realizează în condițiile legislației muncii și ale regulamentului aplicabil Comisiei de disciplină.
- 59. Transmiterea materialelor se efectuează cu respectarea principiului minimizării datelor și a cerințelor privind protecția datelor cu caracter personal.
- 60. Unitatea gender nu formulează concluzii privind vinovăția persoanei reclamate.
- 61. Dacă faptele sesizate pot întruni elementele unei infracțiuni, persoana este informată despre dreptul de a sesiza organele competente. Sesizarea organelor competente se realizează în condițiile legislației aplicabile.

Capitolul IX. Examinarea cazului

- 62. Examinarea se realizează obiectiv, imparțial și cu respectarea drepturilor tuturor persoanelor implicate.
- 63. Persoana reclamată este informată despre faptele care îi sunt imputate și are dreptul să prezinte explicații, probe și obiecții.
- 64. Persoana care a sesizat cazul are dreptul:
 - a) să fie informată despre etapele procedurii, în limitele confidențialității;
 - b) să prezinte probe;
 - c) să solicite măsuri de protecție;
 - d) să fie tratată cu demnitate;
 - e) să nu fie victimizată.
- 65. În cadrul examinării pot fi:
 - a) solicitate explicații scrise;
 - b) audiate persoanele implicate;
 - c) audiați martorii;
 - d) examinate documente;
 - e) analizate comunicări electronice sau alte probe prezentate legal;
 - f) întreprinse alte acțiuni necesare pentru clarificarea faptelor.
- 66. Fiecare audiere se consemnează într-un proces-verbal sau alt act corespunzător.
- 67. Persoanele implicate sunt informate despre obligația de confidențialitate.
- 68. Persoana care se află în conflict de interese cu una dintre părți nu participă la examinarea cazului.
- 69. În cazul apariției unui conflict de interese pe parcursul examinării, persoana respectivă îl declară imediat și se abține.
- 70. Termenul de examinare se stabilește potrivit legislației și actelor interne aplicabile. În măsura în care cadrul normativ aplicabil permite, examinarea se realizează cu celeritate și fără întârzieri nejustificate.
- 71. Dacă este necesară prelungirea termenului, aceasta se motivează și se comunică persoanelor interesate în măsura permisă de lege.

Capitolul X. Finalizarea examinării și măsurile ulterioare

- 72. La finalizarea examinării se întocmește un act în care se indică:
 - a) obiectul examinării;
 - b) persoanele implicate;
 - c) circumstanțele constatate;
 - d) probele examinate;
 - e) explicațiile persoanelor;
 - f) concluziile;
 - g) măsurile și recomandările propuse;

- h) măsurile de protecție aplicate;
 - i) alte elemente relevante.
73. În funcție de rezultatele examinării, pot fi propuse:
- a) aplicarea unei sancțiuni disciplinare, în condițiile legii;
 - b) măsuri de prevenire a repetării faptelor;
 - c) instruirea suplimentară a personalului;
 - d) modificarea unor proceduri interne;
 - e) măsuri privind organizarea muncii;
 - f) măsuri de protecție;
 - g) alte măsuri legale.
74. Dacă faptele nu se confirmă, procedura se finalizează printr-un act motivat.
75. Lipsa confirmării unei sesizări nu constituie, prin ea însăși, temei pentru sancționarea persoanei care a formulat sesizarea.
76. Dacă în cadrul examinării sunt identificate fapte care pot constitui infracțiuni sau alte încălcări aflate în competența altor autorități, acestea sunt sesizate potrivit legislației.
77. Decizia sau actul final se comunică persoanelor interesate în măsura permisă de lege și cu respectarea confidențialității datelor despre alte persoane.

Capitolul XI. Retragera sesizării și încetarea procedurii

78. Persoana care a formulat sesizarea poate solicita retragerea acesteia.
79. Retragera sesizării nu împiedică CNEAS să întreprindă măsuri preventive sau să continue examinarea în cazul în care există informații privind un risc semnificativ, o posibilă faptă disciplinară sau alte circumstanțe care impun acțiuni în condițiile legii.
80. Procedura poate fi încetată dacă:
- a) faptele nu se confirmă;
 - b) sesizarea este retrasă și nu există temei pentru continuarea examinării;
 - c) cazul nu intră în competența CNEAS;
 - d) există un alt temei legal pentru încetare.

Capitolul XII. Confidențialitatea și protecția datelor

81. Toate informațiile privind sesizarea, victimele, persoanele reclamate, martorii și rezultatele examinării sunt tratate confidențial.
82. Datele cu caracter personal se prelucrează numai în scopurile și limitele prevăzute de legislație.
83. Documentele aferente cazului se păstrează separat de dosarul personal al angajatului, cu excepția documentelor care, potrivit legii, trebuie incluse în acesta.
84. Accesul la materialele cazului este acordat numai persoanelor care au nevoie de acestea pentru exercitarea atribuțiilor.
85. Transmiterea informațiilor către persoane neautorizate este interzisă.
86. Documentele se păstrează în condiții care asigură integritatea, confidențialitatea și prevenirea accesului neautorizat.

Capitolul XIII. Prevenirea victimizării

87. Este interzisă orice formă de represalii sau victimizare împotriva:
- a) victimei;
 - b) persoanei care a formulat sesizarea;
 - c) martorului;
 - d) persoanei care furnizează informații;
 - e) persoanei care participă la examinare.

88. Constituie posibile acte de victimizare, după caz:
- a) amenințarea;
 - b) intimidarea;
 - c) hărțuirea;
 - d) discriminarea;
 - e) diminuarea nejustificată a atribuțiilor;
 - f) modificarea nejustificată a condițiilor de muncă;
 - g) sancționarea pentru raportarea cu bună-credință;
 - h) alte acțiuni defavorabile legate de sesizare.
89. Orice sesizare privind victimizarea se examinează cu prioritate.

Capitolul XIV. Raportarea și monitorizarea

90. Unitatea gender elaborează anual un raport privind implementarea măsurilor de prevenire a hărțuirii sexuale.
91. Raportul poate include, în formă agregată și fără date care permit identificarea persoanelor:
- a) numărul sesizărilor;
 - b) modalitatea de sesizare;
 - c) numărul cazurilor examinate;
 - d) numărul cazurilor confirmate/neconfirmate;
 - e) tipurile de măsuri de protecție aplicate;
 - f) măsurile preventive realizate;
 - g) rezultatele chestionării personalului;
 - h) recomandări.
92. Raportarea nu va conține informații care permit identificarea victimelor, martorilor sau altor persoane implicate, cu excepția cazurilor în care divulgarea este impusă de lege.
93. Rezultatele raportării sunt utilizate pentru îmbunătățirea climatului organizațional și prevenirea cazurilor de hărțuire sexuală.

Capitolul XV. Chestionarea anonimă și evaluarea climatului instituțional

94. Cel puțin o dată pe an se realizează o evaluare anonimă a climatului instituțional.
95. Chestionarea urmărește:
- a) nivelul de cunoaștere a procedurilor;
 - b) nivelul de încredere în mecanismul de raportare;
 - c) percepția privind siguranța la locul de muncă;
 - d) percepția privind riscul de victimizare;
 - e) barierele raportării;
 - f) necesitățile de instruire.
96. Chestionarea se realizează astfel încât răspunsurile să nu poată fi asociate cu identitatea persoanei, cu excepția situațiilor în care colectarea anumitor date este justificată și legală.
97. Rezultatele sunt analizate agregat și stau la baza planului anual de prevenire.

Capitolul XVI. Dispoziții finale

98. Prezentul Regulament este obligatoriu pentru toate persoanele cărora li se aplică potrivit pct. 3.
99. Regulamentul se aduce la cunoștința personalului:
- a) la angajare;
 - b) prin transmitere electronică;
 - c) prin publicare pe pagina web, după caz;

- d) prin instruire;
 - e) prin alte modalități interne.
100. Persoanele care au obligații în temeiul prezentului Regulament beneficiază de instruire corespunzătoare.
 101. Unitatea gender și persoana supleantă beneficiază de instruire specializată în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, egalității și protecției victimelor.
 102. În cazul modificării legislației aplicabile, prevederile prezentului Regulament se aplică în măsura în care nu contravin noilor prevederi legale, urmând ca Regulamentul să fie actualizat.
 103. Controlul asupra implementării prezentului Regulament se exercită de către Directorul Consiliului, prin structurile și persoanele desemnate.
 104. Anexele nr. 1–7 fac parte integrantă din prezentul Regulament.

PLÂNGERE / SESIZARE
privind o posibilă faptă de hărțuire sexuală

Subsemnatul/Subsemnata _____,
Funcția _____,
Subdiviziunea _____,
Telefon/e-mail _____,
Formulez prezenta sesizare privind următoarele fapte:

Persoana reclamată, dacă este cunoscută:

Nume, prenume _____

Funcția _____

Data/perioada producerii faptelor:

Locul producerii faptelor:

Martori, dacă sunt cunoscuți:

Probe/documente disponibile:

Măsuri de protecție solicitate, dacă este cazul:

Declar că informațiile prezentate sunt furnizate cu bună-credință.

Data: _____

Semnătura: _____

**REGISTRUL DE EVIDENȚĂ A SESIZĂRILOR PRIVIND CAZURILE DE HĂRȚUIRE
SEXUALĂ**

Nr.	Data și ora recepționării	Modalitatea sesizării	Nr. de înregistrare	Victimă	Persoana reclamată	Măsuri de protecție	Transmiterea spre examinare	Rezultatul	Data finalizării
-----	------------------------------	--------------------------	------------------------	---------	-----------------------	------------------------	-----------------------------------	------------	---------------------

* Datele de identificare se completează și se păstrează numai în măsura permisă de legislația privind protecția datelor cu caracter personal.

Notă: Registrul se păstrează în condiții de confidențialitate și este accesibil numai persoanelor autorizate.

DEMERS
privind transmiterea sesizării spre examinare

Către: _____
Prin prezenta, se transmite spre examinare sesizarea nr. _____ din _____ privind o posibilă
faptă de hărțuire sexuală.
Sesizarea a fost depusă de _____
și vizează persoana _____.
În cadrul evaluării inițiale au fost identificate următoarele circumstanțe relevante:

Măsuri de protecție aplicate, după caz:

Se solicită examinarea cazului în conformitate cu legislația și actele interne aplicabile.

Unitate gender

Nume, prenume _____

Semnătura _____

Data _____

ACT/DECIZIE PRIVIND REZULTATELE EXAMINĂRII

Nr. _____

Data _____

1. Date generale

Sesizarea nr. _____ din _____

Persoana care a sesizat: _____

Persoana reclamată: _____

2. Obiectul sesizării

3. Circumstanțele constatate

4. Probe examinate

5. Persoane audiate

6. Poziția persoanei reclamate

7. Concluzii

8. Măsuri de protecție

9. Măsuri/recomandări

10. Rezultatul examinării

- ☐ faptele se confirmă;
- ☐ faptele nu se confirmă;
- ☐ procedura se încetează din alt temei legal.

Președinte _____

Secretar _____

Membri _____

DECLARAȚIE DE LUARE LA CUNOȘTINȚĂ

Subsemnatul/Subsemnata _____,

Funcția _____,

Subdiviziunea _____.

Declar că am primit și am luat cunoștință de prevederile Regulamentului privind procedura de prevenire, sesizare, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul CNEAS.

Declar că am fost informat(ă) cu privire la:

- 1) interdicția hărțuirii sexuale;
- 2) modalitățile de sesizare;
- 3) obligația de confidențialitate;
- 4) interdicția victimizării;
- 5) drepturile și obligațiile persoanelor implicate în procedură.

Mă oblig să respect prevederile Regulamentului și să nu admit comportamente care constituie sau pot constitui hărțuire sexuală ori victimizare.

Data _____

Semnătura _____

ACORDUL INFORMAT AL PERSOANEI

Subsemnatul/Subsemnata _____,
declar că am fost informat(ă) cu privire la scopul interviului/evaluării inițiale, modul de utilizare a informațiilor furnizate, drepturile mele și măsurile de protecție disponibile.
Am înțeles că pot refuza să răspund la anumite întrebări și că pot solicita întreruperea interviului.
Am fost informat(ă) despre dreptul de a solicita asistență și referire către servicii specializate, după caz.
Sunt de acord cu desfășurarea interviului și prelucrarea informațiilor în limitele prevăzute de legislație.

Data _____

Semnătura _____

CHESTIONAR ANONIM

privind climatul organizațional și prevenirea hărțuirii sexuale

Chestionarul este anonim. Nu indicați numele, funcția sau alte date care permit identificarea dumneavoastră.

1. Cunoașteți procedura internă privind prevenirea și raportarea hărțuirii sexuale?

- ☐ Da
- ☐ Parțial
- ☐ Nu

2. Știți unde puteți sesiza o posibilă faptă de hărțuire sexuală?

- ☐ Da
- ☐ Nu

3. Aveți încredere că o sesizare ar fi examinată confidențial?

- ☐ Total
- ☐ În mare măsură
- ☐ Parțial
- ☐ Nu

4. Vă simțiți în siguranță în mediul profesional?

- ☐ Total
- ☐ În mare măsură
- ☐ Parțial
- ☐ Nu

5. Considerați că personalul cunoaște suficient ce reprezintă hărțuirea sexuală?

- ☐ Da
- ☐ Parțial
- ☐ Nu

6. Considerați că personalul ar putea fi victimizat pentru formularea unei sesizări?

- ☐ Foarte probabil
- ☐ Probabil
- ☐ Puțin probabil
- ☐ Deloc probabil

7. Ați beneficiat de instruire privind prevenirea hărțuirii sexuale?

- ☐ Da
- ☐ Nu

8. Dacă da, considerați instruirea utilă?

- ☐ Foarte utilă
- ☐ Utilă
- ☐ Parțial utilă
- ☐ Inutilă

9. Care considerați că sunt principalele bariere în raportarea unui caz?

- ☐ Teama de consecințe profesionale
- ☐ Lipsa încrederii în procedură
- ☐ Rușinea
- ☐ Teama de victimizare
- ☐ Teama că sesizarea nu va fi luată în serios
- ☐ Lipsa informațiilor
- ☐ Alte motive: _____

10. Ce măsuri considerați necesare pentru îmbunătățirea prevenirii?
