

**MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
AL REPUBLICII MOLDOVA
INSTITUȚIA PUBLICĂ ȘCOALA PROFESIONALĂ NR. 2,
mun. CHIȘINĂU**



**APROBAT la ședința
Consiliului de Administrație
Proces verbal nr. 1 din 23. 02. 2026
Președinte [Signature] Vitalie Belii, Director**

Regulament

**cu privire la procedura de sesizare, înregistrare, raportare și
examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire
sexuală la locul de muncă**

Chișinău, 2026

Secțiunea I

Dispoziții generale

1. Regulamentul cu privire la procedura de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă (în continuare – Regulament) stabilește procedura de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă și reglementează:
 1. principiile care urmează a fi respectate;
 2. constituirea, componența, durata mandatului membrilor și atribuțiile Comisiei instituționale pentru examinarea cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la nivelul instituției;
 3. modalitățile de sesizare a presupuselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.
 4. rolul și atribuțiile la înregistrarea, raportarea și examinarea pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
 5. particularitățile examinării pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.
2. Prezentul Regulament este obligatoriu pentru persoanele angajate în cadrul IP SP nr.2 din Chișinău și care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul sau care sunt detașați.
3. Persoanele angajate în cadrul IP SP nr.2 din Chișinău, care săvârșesc fapte de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală răspund disciplinar, în modul prevăzut de legislație.

Aplicarea răspunderii disciplinare nu exclude angajarea răspunderii civile, contravenționale sau penale a persoanei pentru aceleași fapte.
4. Scopul prezentului Regulament este de a proteja persoanele și a asigura dreptul fiecăruia la un mediu de muncă fără discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, prin crearea unor mecanisme eficiente de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

Prezentul Regulament se aplică tuturor cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă, care se produc pe parcursul desfășurării activității profesionale, în legătură cu aceasta sau ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu, inclusiv în următoarele situații:

 - a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice sau private care constituie, temporar ori permanent, locul de desfășurare a activității;
 - b) în spațiile în care persoana angajată este remunerată, se odihnește, servește masa ori utilizează grupurile sanitare, facilitățile de igienă sau vestiarele;
 - c) pe durata delegațiilor, deplasărilor, programelor de formare profesională, evenimentelor sau altor activități realizate în interes de serviciu, inclusiv pe traseul către și de la locul de muncă;
 - d) prin intermediul comunicărilor legate de activitatea profesională, inclusiv cele realizate prin intermediul tehnologiei informației și comunicațiilor;

- e) în spațiile de cazare asigurate în interes de serviciu;
- f) în orice alte situații similare, aflate în legătură directă sau indirectă cu raporturile de muncă.

5. În înțelesul prezentului Regulament, termenii și noțiunile specifice utilizați au următoarele semnificații:

discriminare – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare directă – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

discriminare după criteriul de sex – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

discriminare directă după criteriul de sex – orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității;

discriminare indirectă după criteriul de sex – orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative;

hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității;

hărțuire sexuală – orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, sau a altor acțiuni de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

hărțuirea sexuală încriminată penal – fapta prevăzută la art. 173 Cod penal nr. 985/2002, care presupune 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;

hărțuire morală – orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal exercitat cu privire la o persoană de către o persoană, în legătură cu raporturile de muncă, care pot avea drept scop sau efect înrăutățirea condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității persoanei pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, prin afectarea sănătății sale fizice sau psihologice ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia;

victimă – orice persoană care a fost supusă unui comportament de discriminare sau hărțuire din partea unei persoane angajate în cadrul IP SP nr.2 din Chișinău sau de conducătorul autorității/instituției publice în care Școala profesională nr. 2 are calitatea de fondator;

martor – orice persoană căruia îi sunt cunoscute, direct sau indirect, fapte referitoare la un comportament de discriminare sau hărțuire;

făptuitor – persoana angajată în cadrul IP SP nr.2 din Chișinău și care a săvârșit o faptă de discriminare sau hărțuire;

sesizare – orice act de înștiințare scris în formă liberă, depus de către un martor ocular sau o altă persoană, inclusiv în mod anonim, cu privire la un caz de discriminare sau hărțuire;

plângere – act de înștiințare scris depus de victimă, cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare sau hărțuire;

Comisie instituțională de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală – organ consultativ (la nivel de unitate), cu caracter permanent, constituit din angajații instituției, constituite în baza Ordinului Directorului IP Școala profesională nr.2 din Chișinău.

6. Mecanismele de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală se fundamentează pe următoarele principii:
- **prevenirea situațiilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală** – examinarea cu promptitudine a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
 - **promptitudine** – reacționarea imediată a subiecților responsabili de înregistrarea, raportarea și examinarea pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la actele de înștiințare sau propunerile de autosesizare care au ca obiect asemenea comportamente, precum și efectuarea, în cel mai scurt timp, a acțiunilor necesare în vederea elucidării circumstanțelor relatate;
 - **confidențialitatea** – respectarea confidențialității informației și a normelor deontologice profesionale, fără prejudicierea examinării pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
 - **prevenirea victimizării** – subiecții responsabili de înregistrarea, raportarea și examinarea pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală vor asigura prevenirea victimizării la toate etapele de procedură;
 - **echitatea procedurilor** – actele de înștiințare sau propunerile de autosesizare vor fi tratate în mod corect și imparțial pentru a se asigura că părțile implicate sunt tratate în mod echitabil, prin asigurarea respectării tuturor drepturilor garantate ale acestora;
 - **protecția victimelor și martorilor** – protecția victimelor și martorilor, inclusiv împotriva acțiunilor de victimizare și a oricărui tratament negativ.

7. Persoanele angajate în cadrul IP SP nr.2 din Chişinău în exercitarea atribuţiilor conferite, au următoarele obligaţii:
- de a nu recurge la comportamente de discriminare, hărţuire sau hărţuire sexuală;
 - de a nu admite şi a nu tolera comportamente de discriminare, hărţuire sau hărţuire sexuală;
 - de a sesiza despre cazuri de discriminare, hărţuire sau hărţuire sexuală.
8. Conduită sau comportament care constituie discriminare se caracterizează prin reunirea următoarelor elemente:
- existenţa unui tratament diferit;
 - existenţa unei situaţii comparabile;
 - existenţa unui drept recunoscut de lege lezat;
 - existenţa unui criteriu de discriminare prevăzut de lege;
 - lipsa unei justificări rezonabile într-o societate democratică pentru tratamentul diferit.
9. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărţuire includ, dar nu se limitează la:
- Conduita fizică** – contact fizic nedorit (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violenţa fizică (inclusiv agresiunea sexuală) sau stimulări, pentru a solicita favoruri sexuale, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;
 - Conduita verbală** – expuneri privind aspectul, vârsta, viaţa privată a unei persoane, comentarii sexuale, glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitaţii sociale şi nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul persoanei sau alte caracteristici ale sale, observaţii exagerat de familiare, trimiterea de mesaje 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** – afişarea materialelor sugestive sau explicite sexual, gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare.

Secţiunea II

Atribuţiile subiecţilor responsabili

10. În cadrul Şcolii Profesionale nr.2 din Chişinău se instituie **Comisia instituţională de examinare a cazurilor de discriminare, hărţuire sau hărţuire sexuală** (în continuare – Comisia instituţională) care are următoarele atribuţii:

- a) propune măsuri care vizează procedura de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- b) asigură implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală acordând, la necesitate, suportul consultativ necesar;
- c) asigură o practică unitară și coerentă în ceea ce privește înregistrarea, raportarea și examinarea pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- d) monitorizează respectarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- e) înaintează directorului propuneri de înlăturare a condițiilor care generează sau pot genera cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- f) contribuie la consolidarea cunoștințelor cu privire la subiectele ce țin de prevenirea și combaterea cazurilor și comportamentelor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- g) se autosesizează asupra pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală din cadrul instituției;
- h) ține registrul de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate pretinsele cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- i) examinează pretinsele cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală din cadrul instituției;
- j) întocmește un raport anual, care va reflecta procesul de examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă;
- k) înaintează directorului propuneri privind dispunerea anchetei disciplinare împotriva persoanelor angajate de către acesta pentru neîndeplinirea măsurilor de înregistrare, raportare și examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- l) înaintează directorului propuneri privind sancționarea disciplinară a angajaților pentru faptele de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- m) remite imediat către organele de drept informații privind pretinsele cazuri de hărțuire sexuală;
- n) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate pretinsele cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

11. Directorul IP Școala Profesională nr.2 din Chișinău are următoarele atribuții:

- a. asigură crearea unor proceduri eficiente de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, ce ar încuraja angajații să înștiințeze despre asemenea situații;
- b. asigură introducerea de măsuri care vizează procedura de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- c. asigură crearea pârghiilor necesare pentru ca toate cazurile de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală să fie semnalate și examinate, fără a depinde doar de actele de înștiințare depuse;
- d. instituie prin act administrativ comisia instituțională;

- e. asigură organizarea campaniilor de informare despre fenomenele și efectele cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- f. asigură elaborarea instrucțiunilor metodologice, ținând cont de specificul unității, privind comportamentul admisibil în raporturile de muncă, activitățile conexe și alte interacțiuni;
- g. stabilește responsabilități la nivel de unitate în ceea ce privește respectarea prezentului Regulament;
- h. asigură remiterea imediată, dar nu mai târziu de 24 ore, către organele de drept a informațiilor privind cazurile de hărțuire sexuală;
- i. demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toate persoanele angajate care se dovedesc vinovate de cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală (constatate) sunt sancționate;
- j. Școala profesională nr. 2, prin intermediul Comisiei instituționale, va face public faptul că încurajează raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, indiferent cine este presupusul făptuitor, ca persoanele care încalcă demnitatea personală a altor persoane, prin orice manifestare confirmată de discriminare sau hărțuire, vor fi sancționate.
- k. Comisia instituțională va asigura la nivel intern instalarea unei boxe de mesaje, în care pot fi depuse acte de înștiințare.
- l. Conținutul boxei trebuie să fie verificat zilnic de secretarul Comisiei instituționale / secretarul comisiei instituționale de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.
- m. Comisia instituțională, va crea o adresă electronică a Școlii profesionale nr. 2 pentru raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală. Adresa poștei electronice se plasează pe pagina web și se comunică persoanelor angajate a instituției.
- n. Adresa poștei electronice se plasează pe pagina web și se comunică persoanelor angajate a unității.

Secțiunea III

Constituirea și componența Comisiei instituționale

- 12. Comisia instituțională se constituie prin actul administrativ al conducătorului instituției și este formată din 5 membri, inclusiv un președinte și un secretar, care sunt personal administrativ (inclusiv de conducere).
- 13. Președintele Comisiei instituționale este, de regulă, directorul-adjunct, iar secretarul este după caz, persoana cu atribuții în domeniul gestionării resurselor umane.
- 14. În Comisia instituțională se desemnează cel puțin 2 membri supleanți, dintre care unul este obligatoriu secretar supleant.
- 15. Mandatul membrilor Comisiei instituționale este de 2 ani.
- 16. Nu poate fi membru în Comisia instituțională persoana care a fost sancționată disciplinar pentru cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.
- 17. Mandatul de membru al Comisiei instituționale se suspendă în următoarele situații:
 - a) a fost detașat;

- b) a săvârșit o faptă care constituie obiectul sesizării Comisiei instituționale;
- c) s-a dispus începerea urmăririi penale împotriva membrului Comisiei instituționale;
- d) este în concediu anual de odihnă, în concediu de studii sau raporturile de serviciu au fost suspendate în condițiile art. 75–78 din Codul muncii 154/2003;
- e) și-a expus opinia cu privire la fapta sesizată, anterior rezultatelor examinării cauzei;
- f) este soț, rudă sau afin, până la gradul al patrulea inclusiv cu angajatul a cărui faptă se află în examinare la Comisia instituțională;
- g) are un interes personal, direct sau indirect în examinarea cauzei ori există alte împrejurări care pun la îndoială obiectivitatea și nepărtinirea lui.

18. Suspendarea mandatului unui membru al Comisiei instituționale se constată de către Comisia instituțională și se consemnează într-un proces-verbal.

19. În cazul suspendării mandatului unui membru al Comisiei instituționale, locul lui este preluat de drept de un membru supleant, în ordinea indicată în actul administrativ de constituire a comisiei. În cazul suspendării mandatului președintelui Comisiei instituționale, comisia decide exercitarea atribuțiilor acestora de către unul din membrii comisiei.

20. Mandatul de membru al Comisiei instituționale încetează înainte de termen, în următoarele situații:

- a) renunțarea benevolă la calitatea de membru, prin depunerea unei cereri scrise;
- b) au fost suspendate raporturile de serviciu în condițiile Codului muncii nr. 154/2003 în alte circumstanțe decât cele specificate la pct. 24 subpct. 4) din prezentul Regulament;
- c) se află în unul dintre cazurile prevăzute la punctul 24 al prezentului Regulament;
- d) au fost încetate raporturile de serviciu în condițiile Codului muncii nr. 154/2003;
- e) i s-a aplicat o sancțiune disciplinară sau a fost tras la răspundere contravențională sau penală pentru o faptă care are legătură directă cu cazurile de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

21. Încetarea înainte de termen a mandatului de membru al Comisiei instituționale se constată de către Comisia instituțională și se consemnează într-un proces-verbal, iar faptul încetării se aduce la cunoștință, printr-un demers întocmit de secretar și semnat de președinte, persoanei prin al cărei act administrativ a fost constituită Comisia instituțională.

22. În cazul încetării mandatului unui membru al Comisiei instituționale înainte de termen sau la expirarea acestuia, persoana prin al cărei act administrativ a fost constituită comisia dispune încetarea mandatului membrului respectiv și desemnează un alt membru al comisiei, cu respectarea prevederilor prezentului Regulament. Până la emiterea actului administrativ corespunzător, membrul comisiei se consideră suspendat.

Secțiunea IV

Măsuri preventive

23. Persoana care se consideră discriminată sau hărțuită informează, cu prima posibilitate, presupusul făptuitor despre tensiunile sau efectele negative cauzate de comportamentul acestuia.
24. Dacă persoana nu poate informa direct presupusul făptuitor, ea va informa conducătorul ierarhic superior și conducătorul instituției în care activează presupusul făptuitor despre comportamentul acestuia.
25. Persoanele menționate la pct. 24 din prezentul Regulament se vor asigura că persoana este informată corespunzător despre modalitățile de sesizare a cazurilor de discriminare sau hărțuire.

Secțiunea V

Modul de sesizare

26. În cadrul Școlii profesionale nr. 2 activează Comisia instituțională care poate fi înștiințată prin:
 - a) sesizare împotriva persoanei angajate;
 - b) autosesizare, la propunerea unui membru al Grupului;
 - c) plângere împotriva persoanei angajate de conducătorul Școlii;
27. Dacă actul de înștiințare nu conține toate elementele prevăzute la pct. 28, secretarul Comisiei instituționale înregistrează cererea și solicită concomitent de la persoana care a formulat actul prezentarea actelor/ informațiilor suplimentare dacă le deține/ cunoaște.

Secțiunea VI

Înregistrarea și raportarea pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală

28. În cazul parvenirii actului de înștiințare sau propunerii de autosesizare, secretarul Comisiei instituționale este obligat să-l înregistreze imediat, dar nu mai târziu de 24 de ore.
29. Actul de înștiințare sau propunerea de autosesizare este înregistrată în Registrul de semnalare a cazurilor de discriminare sau hărțuire, unde se indică:
 - a) nr. și data înregistrării;
 - b) numele/ prenumele persoanei care a formulat actul de înștiințare sau propunerea de autosesizare, cu excepția prevăzută de prezentul Regulament;
 - c) modalitatea de înaintare;
 - d) data finalizării procedurii de examinare;
 - e) măsurile aplicate.

30. Obligația de înregistrare este valabilă ori de câte ori parvin informații despre existența unui pretins caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, din orice sursă, inclusiv indirecte (mass-media)

Secțiunea VII

Reguli specifice privind înregistrarea cazurilor de hărțuire sexuală

31. În cazul parvenirii actului de înștiințare cu privire la un comportament de hărțuire sexuală, secretarul Comisiei instituționale informează imediat conducătorul instituției și organele de drept din raza teritorială în care activează instituția, despre informațiile deținute.
32. După informarea organelor de drept, Comisia instituțională examinează actul de înștiințare sub aspect disciplinar, în conformitate cu procedura disciplinară aplicabilă.

Secțiunea VIII

Măsuri de protecție a persoanei care a formulat actul de înștiințare

33. În cazul în care persoana, care a formulat actul de înștiințare, este angajată în cadrul Școlii profesionale nr. 2, aceasta poate beneficia (la solicitare), din momentul înregistrării acestuia și până la finalizarea examinării pretinsului caz de discriminare, hărțuire, de protecție împotriva acțiunilor adverse, prin:
- a) Schimbarea locului de muncă.
 - b) Modificarea programului de lucru.
 - c) Modificarea fișei postului.
 - d) Numirea unui mentor responsabil de activitatea acesteia.
34. Cererea se transmite Comisiei instituționale, care decide asupra înaintării acesteia conducătorului de instituției.
35. Dacă sesizarea este anonimă, persoana nu poate beneficia de măsurile de protecție prevăzute la pct. 33 prin prezentul Regulament.
36. După examinarea cazului de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, persoana poate înainta către conducătorul instituției o cerere cu privire la menținerea măsurilor de protecție în raport direct cu propria persoană, care urmează a fi examinată, ținându-se cont de propunerile și recomandările subiectului responsabil care a examinat actul de înștiințare.

Secțiunea IX

Examinarea pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală

37. Examinarea pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală este confidențială. Access la informație au doar persoanele competente de examinare potrivit prevederilor prezentului Regulament.
38. Transmiterea informației legate de examinarea pretinsului caz de discriminare, hărțuire sexuală altor persoane decât celor care au competențe stabilite, atrage răspundere disciplinară și/sau altă formă de răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

39. Termenul de examinare pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală este unul rezonabil, dar care nu poate fi mai mare de 30 de zile calendaristice.
40. În cazul Comisiei instituționale, din motive justificate legate de complexitatea cazului, termenul general de examinare poate fi prelungit cu cel mult 15 zile, la decizia directorului.
41. Dacă presupusul făptuitor, la momentul examinării pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală se află în concediu de odihnă, concediu de studii sau medical, Comisia instituțională va dispune suspendarea examinării cazului până la revenirea acestuia la serviciu.
42. Mersul examinării pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală consemnat în proces-verbal, care este întocmit de secretarul Comisiei instituționale.
43. Ședințele Comisiei instituționale pot fi înregistrate audio și/ sau video.
44. Secretarul Comisiei instituționale trebuie:
- Să se asigure că persoanele implicate înțeleg procedura de examinare;
 - Să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor, inclusiv în cazul înregistrărilor audio și/ sau video;
 - Să se asigure că victima sau martorul ocular, în cazul în care sunt, știu că pot depune actul de înștiințare și la alte organe componente;
 - Să citeze persoanele vizate, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de audiere;
45. Examinarea pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală se desfășoară prin:
- Analiza materialelor și a informației obținute;
 - Încercarea soluționării amiabile, în funcție de circumstanțele cauzei;
 - Audierea separată a martorului, a victimei și a presupusului făptuitor;
 - Colectarea informațiilor și materialelor relevante, inclusiv prin solicitarea de informație și audierea altor persoane care pot deține informații la caz;
 - Verificarea și confruntarea declarațiilor;
 - Elaborarea propunerilor și recomandărilor cu privire la rezultatele examinării.
46. Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă.
47. Comisia instituțională/ comisia instituțională, după competența, va demara întocmirea unui dosar care va cuprinde, după caz:
- Date asupra examinat;
 - Date rezultate din procesul de îndrumarea și consiliere a victimei;
 - Date rezultate din procesul de îndrumarea și consiliere a martorului ocular;
 - Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a presupusului făptuitor;
 - Propuneri și recomandări, în baza celor constante.
48. Până la etapa de elaborare a propunerilor și recomandărilor cu privire la rezultatele examinării, părțile pot opta pentru soluționarea amiabilă a cazului, cu excepția situației și recomandării cu privire la un comportament de hărțuire sexuală.

49. În dependență de rezultatele examinării pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, Comisia instituțională înaintează propuneri și recomandări cu privire la:

- a) Sancționarea disciplinară a făptuitorului;
- b) Supunerea făptuitorului procedurii de evaluare în mod extraordinar;
- c) Delegarea la cursuri de instruire profesională, precum și, după caz, organizarea de cursuri de instruire profesională, internă sau externă, pentru personalul instituției;
- d) Realizarea de acțiuni care ar descuraja comportamentele de discriminare sau hărțuire sau hărțuire sexuală;
- e) Alte recomandări, în vederea monitorizării comportamentului făptuitorilor;
- f) Încetarea cauzei, atunci când nu se confirmă pretinsul caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

50. Rezultatul examinării se comunică părților implicate, în termen de 3 zile lucrătoare.

51. În cazul în care persoana este nemulțumită de rezultatele examinării actului de sesizare, aceasta este în drept să se adreseze către Comisia instituțională, conform pct. 26 din prezentul Regulament.

52. În cazul prevăzut la pct. 61 din prezentul Regulament, Comisia instituțională va examina actul de înștiințare, sub aspectul respectării prevederilor prezentului Regulament de către comisia instituțională și Conducătorul instituției .

Secțiunea X

Dispoziții finale

53. Orice fel de influențe atât împotriva victimei, cât și împotriva martorilor sau persoanelor, care au contribuit la examinarea pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sexuală vor fi sancționate disciplinar.

54. Dacă în urma examinării pretinsului caz de discriminare sau hărțuire este vădit vizibil rea-credința unei persoane implicate, alta decât făptuitorul, prezentând intenționat informații eronate, fapt constat, aceasta poate fi supusă răspunderii disciplinare.

55. Comisia instituțională va organiza, cel puțin o dată pe an, chestionare anonimă în legătura cu nivelul de respectarea al obiectului prezentului Regulament la nivel intern.

SESIZARE

Subsemnata/Subsemnatul _____.

deținând funcția de (denumirea funcției) _____

în cadrul (subdiviziunea) _____

date de contact (telefon/e-mail): _____.

informez despre următoarele (descrierea pretinsei fapte): _____

Făptuitor (numele, prenumele, funcția deținută):

Martori (numele, prenumele, funcția deținută):

Probe sau acte/documente justificative:

Data: _____

Semnătura: _____