



MINISTERUL CULTURII AL REPUBLICII MOLDOVA
MINISTRY OF CULTURE OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

ORDIN

nr. 23 din 30. 01. 2024

mun. Chișinău

**Cu privire aprobarea Regulamentului cu privire la
procedura de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a
cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la
locul de muncă, precum și constituirea Comisiei ministeriale de
examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau
hărțuire sexuală**

În temeiul art. 10 alin. (2¹) din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, art. 10 alin. (2) lit. f³) din Codul muncii nr. 154/2003 și pct. 9 sbp. 11) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Culturii, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 147/2021

ORDON:

1. Se aprobă 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), conform anexei.
2. Se constituie Comisia ministerială de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală (în continuare – Comisia), în următoare componență:
Ana VARZARI, Secretar general, Președintele Comisiei;
Natalia BUTNARU, consultant principal Serviciul resurse umane, secretar;
Diana SILIVESTRU, șef interimar DAICEA, membru;
Alina OSTAPOV, șef interimar Direcția patrimoniul cultural, membru.
Gheorghe RUSU, consultant principal Serviciul juridic, membru.
3. Se numesc în calitate de membri supleanți ai Comisiei:
Ion BUDECI, Secretar de stat;
Maria URSAN, șef interimar Direcție;
Maria FERARU, șef Serviciul Resurse umane, secretar supleant.
4. Membrii, membrii supleanți ai Comisiei se numesc pe o perioadă de 2 ani (cu posibilitatea reînnoirii termenului) și se exercită de la data emiterii prezentului ordin până la expirarea duratei acesteia sau înainte de termen, potrivit Regulamentului.
5. Conducătorii subdiviziunilor structurale ale Ministerului Culturii și conducătorii autorităților/instituțiilor publice din subordine:
 - vor lua act de prezentul Regulament și vor organiza, în termen de 10 zile de la data emiterii prezentului ordin, afișarea Regulamentului în subdiviziuni, precum și vor aduce la cunoștință angajaților din subordine, contra semnătură, prevederile acestuia;
 - vor prezenta, pentru evidență, în termen de o (una) lună de la data emiterii prezentului ordin, în Serviciul resurse umane din cadrul Ministerului Culturii, lista angajaților familiarizați cu prezentul Regulament.
6. Conducătorii autorităților/ instituțiilor publice din subordine vor constitui, la nivel de unitate, Comisia instituțională de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, conform Regulamentului.
7. Controlul asupra executării prevederilor prezentului ordin mi-l asum.

Ministrul Culturii


Sergiu PRODAN



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

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, mandatul membrilor și atribuțiile Comisiei ministeriale/comisiei instituționale de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;
- 3) modalitățile de sesizare a pretinselor 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 de ministrul culturii și persoanele angajate de conducătorii autorităților/ instituțiilor publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator, inclusiv care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiu sau care sunt detașați.

3. Persoanele angajate de ministrul culturii și persoanele angajate de conducătorii autorităților/ instituțiilor publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator, care săvârșesc fapte de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală răspund disciplinar, în modul prevăzut de legislație.

Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea civilă, contravențională sau penală a persoanei pentru faptele respective.

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.

5. Prezentul Regulament se aplică pentru cazurile de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă care apar pe parcurs, în legătură sau care rezultă din muncă precum:

- 1) la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice și private atunci când acestea constituie locul de muncă;
- 2) în locurile în care persoana angajată este plătită, se odihnește sau mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalații pentru spălare și vestiare;
- 3) pe durata delegărilor, deplasărilor, instruirii, evenimentelor sau activităților în interes de serviciu, inclusiv către, în timpul și spre locul de muncă;
- 4) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;
- 5) în spațiile de cazare puse la dispoziție în interes de serviciu;
- 6) în alte cazuri similare.

6. În sensul prezentului Regulament, noțiunile speciale utilizate semnifică următoarele:
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 persoana care a fost supusă unui comportament de discriminare sau hărțuire din partea unei persoane angajate de ministrul culturii sau de conducătorul autorității/instituției publice în care Ministerul Culturii 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 de ministrul culturii sau de conducătorul autorității/instituției publice în care Ministerul Culturii 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;

Comisia ministerială de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală – organ consultativ și coordonator, cu caracter permanent, constituit din funcționari publici și persoane cu funcție de demnitate publică din cadrul aparatului central al Ministerului Culturii;

Comisie instituțională de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală – organ consultativ (la nivel de unitate), cu caracter permanent, constituit din angajații autorității/ instituției publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator.

7. 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;

8. Persoanele angajate de ministrul culturii și persoanele angajate de conducătorii autorităților/ instituțiilor publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator, în exercitarea atribuțiilor conferite, au următoarele obligații:

1) de a nu recurge la comportamente de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

2) de a nu admite și a nu tolera comportamente de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

3) de a sesiza despre cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

9. Conduită sau comportament care constituie discriminare se caracterizează prin reunirea următoarelor elemente:

1) existența unui tratament diferit;

2) existența unei situații comparabile;

3) existența unui drept recunoscut de lege lezat;

4) existența unui criteriu de discriminare prevăzut de lege;

5) lipsa unei justificări rezonabile într-o societate democratică pentru tratamentul diferit.

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

1) Conduita fizică – contact fizic nedorit (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența 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;

2) Conduita verbală – expuneri privind aspectul, vârsta, viața privată a unei persoane, comentarii sexuale, glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul persoanei sau alte caracteristici ale sale, observații 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;

3) Comportament nonverbal – afișarea 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;

Secțiunea II

Atribuțiile subiecților responsabili

11. În cadrul Ministerului Culturii se instituie Comisia ministerială de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală (în continuare – Comisia ministerială) care are următoarele atribuții:

1) propune măsuri care vizează procedura de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

2) asigura implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală acordând, la necesitate, suportul consultativ necesar;

3) asigură o practică unitară și coerentă în ceea ce privește înregistrarea, raportarea și examinarea pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

4) monitorizează respectarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

5) înaintează ministrului propuneri de înlăturare a condițiilor care generează sau pot genera cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

6) contribuie la consolidarea cunoștințelor cu privire la subiectele ce țin de prevenirea și combaterea cazurilor și comportamentelor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

7) se autosesizează asupra pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală din cadrul ministerului și, după caz, din cadrul autorităților/ instituțiilor publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator;

8) ține registrul de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate pretinsele cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

9) examinează pretinsele cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală din cadrul ministerului și, după caz, din unitățile din subordine;

10) întocmește un raport anual, care va reflecta procesul de examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă în minister și instituțiile/ autoritățile din subordine;

11) înaintează ministrului culturii 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.

12) înaintează ministrului culturii propuneri privind sancționarea disciplinară a angajaților pentru faptele de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

13) remite către Consiliul pentru Egalitate materialele acumulate în cazurile de examinare a pretinselor cazuri de discriminare;

14) remite imediat către organele de drept informații privind pretinsele cazuri de hărțuire sexuală;

15) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate pretinsele cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

12. În cadrul autorităților/ instituțiilor publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator se instituie o comisie instituțională de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală (în continuare – comisia instituțională) care are următoarele atribuții:

1) informează persoanele angajate din cadrul unității cu privire la subiectele ce țin de prevenirea și combaterea cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

2) ține registrul de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate pretinsele cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

3) se autosesizează asupra pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală din cadrul unității;

4) informează imediat conducătorul autorității/ instituției publice cu privire la pretinsele cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală din cadrul unității;

5) remite imediat către organele de drept informații privind pretinsele cazuri de hărțuire sexuală

6) examinează pretinsele cazuri de discriminare sau hărțuire din cadrul unității;

7) înaintează conducătorului autorității/ instituției publice propuneri de înlăturare a condițiilor care pot genera cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

8) înaintează propuneri de sancționare disciplinară a făptuitorului.

9) remite către Consiliul pentru Egalitate materialele acumulate în cazurile de examinare a pretinselor cazuri de discriminare;

10) întocmește un raport anual, care va reflecta procesul de examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală din unitate;

13. Conducătorul autorității/ instituției publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator are următoarele atribuții:

1) 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;

2) asigură introducerea de măsuri care vizează procedura de sesizare, înregistrare, raportare și examinare a pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

3) 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;

4) instituie prin act administrativ comisia instituțională;

5) asigură organizarea campaniilor de informare despre fenomenele și efectele cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală;

6) asigură elaborarea instrucțiunilor metodologice, ținând cont de specificul unității, privind comportamentul admisibil în raporturile de muncă, activitățile conexe și alte interacțiuni;

7) stabilește responsabilități la nivel de unitate în ceea ce privește respectarea prezentului Regulament;

8) asigură remiterea imediată, dar nu mai târziu de 24 ore, către organele de drept a informațiilor privind cazurile de hărțuire sexuală;

9) raportează Comisiei ministeriale despre existența unor pretinse cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală, fără întârziere sau cel târziu în 24 de ore;

13) expediază Comisiei ministeriale raport despre rezultatele examinării pretinselor cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală în termeni rezonabili;

14) 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;

15) asigură remiterea către Consiliul pentru Egalitate a materialelor acumulate în cazurile de examinare a pretinselor cazuri de discriminare.

16) asigura analiza și raportarea anuală despre derularea activităților de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală Comisiei ministeriale.

14. Ministerul Culturii, prin intermediul Comisiei ministeriale, precum și autoritățile/ instituțiile publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator vor 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.

15. Comisia ministerială, precum și autoritățile/ instituțiile publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator vor asigura la nivel intern instalarea unei boxe de mesaje, în care pot fi depuse acte de înștiințare.

16. Conținutul boxei trebuie să fie verificat zilnic de secretarul Comisiei ministeriale / secretarul comisiei instituționale de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

17. Comisia ministerială, prin intermediul Ministerului Culturii, va crea o adresă electronică a Ministerului Culturii pentru raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

Adresa poștei electronice se plasează pe pagina web și se comunică persoanelor angajate a ministerului.

18. Autoritățile/ instituțiile publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator vor crea o adresă de poștă electronică personală a unității pentru raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

Adresa poștei electronice se plasează pe pagina web și se comunică persoanelor angajate a unității.

Secțiunea III

Constituirea și componența Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale

19. Comisia ministerială/ comisia instituțională se constituie prin actul administrativ al ministrului culturii/ conducătorului autorității/ instituției publice și este formată din 5 membrii, inclusiv un președinte și un secretar, care sunt funcționari publici și persoane cu funcție de demnitate publică din cadrul aparatului central al Ministerului Culturii/ angajații ai autorității/ instituției publice.

20. Președintele Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale este, de regulă, secretarul general al Ministerului Culturii/ conducătorul adjunct al autorității/ instituției publice, iar secretarul este funcționar/ angajat din subdiviziunea resurse umane sau, după caz, persoana cu atribuții în domeniul gestionării resurselor umane.

21. În Comisia ministerială/ comisia instituțională se desemnează cel puțin 2 membrii supleanți, dintre care unul este obligatoriu secretar supleant.

22. Mandatul membrilor Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale este de 2 ani.

23. Nu poate fi membru în Comisia ministerială/ comisia instituțională persoana care a fost sancționată disciplinar pentru cazuri de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

24. Mandatul de membru al Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale se suspendă în următoarele situații:

1) a fost detașat;

2) a săvârșit o faptă care constituie obiectul sesizării Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale;

3) s-a dispus începerea urmăririi penale împotriva membrului Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale;

4) este în concediu anual de odihnă, în concediu de studii sau raporturile de serviciu au fost suspendate în condițiile art. 52 lit. c)-e) și art. 54 lit. a) și d) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public/ în condițiile art. 75 – 78 din Codul muncii 154/2003;

5) și-a expus opinia cu privire la fapta sesizată, anterior rezultatelor examinării cauzei;

6) este soț, rudă sau afin, până la gradul al patrulea inclusiv cu angajatul a cărui faptă se află în examinare la Comisia ministerială/ comisia instituțională;

7) are un interes personal, direct sau indirect în examinarea cauzei ori există alte împrejurări care pun la îndoială obiectivitatea și nepărtinirea lui.

25. Suspendarea mandatului unui membru al Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale se constată de către Comisia ministerială/ comisia instituțională și se consemnează într-un proces-verbal.

26. În cazul suspendării mandatului unui membru al Comisiei ministeriale/ 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 ministeriale/ comisiei instituționale, comisia decide exercitarea atribuțiilor acestora de către unul din membrii comisiei.

27. Mandatul de membru al Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale încetează înainte de termen, în următoarele situații:

1) renunțarea benevolă la calitatea de membru, prin depunerea unei cereri scrise;

2) au fost suspendate raporturile de serviciu în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public/ în condițiile Codului muncii nr. 154/2003 în alte circumstanțe decât cele specificate la pct. 24 sbp. 4) din prezentul Regulament;

- 3) se află în unul dintre cazurile prevăzute la punctul 24 al prezentului Regulament;
- 5) au fost încetate raporturile de serviciu în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public/ în condițiile Codului muncii nr. 154/2003;
- 6) 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.

28. Încetarea înainte de termen a mandatului de membru al Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale se constată de către Comisia ministerială/ 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 ministerială/ comisia instituțională.

29. În cazul încetării mandatului unui membru al Comisiei ministeriale/ 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

30. Persoana care se consideră discriminată sau hărțuită informează, cu prima posibilitate, presupusul făptuitor despre tensiunile sau efectele negative cauzate de comportamentul acestuia.

31. 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.

32. Persoanele menționate la pct. 31 din prezentul Regulament se vor asigura că persoana este informată corespunzător despre modalitățile de sesizarea a cazurilor de discriminare sau hărțuire.

Secțiunea V Modul de sesizare

33. În cadrul Ministerului Culturii activează Comisia ministerială care poate fi înștiințată prin:

- 1) sesizare împotriva persoanei angajate de ministrul culturii;
- 2) sesizare împotriva persoanei angajate de conducătorul autorității/instituției publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator, în cazurile prevăzute de prezentul Regulament
- 3) autosesizare, la propunerea unui membru al Grupului;
- 4) plângere împotriva persoanei angajate de ministrul culturii;
- 5) plângere împotriva persoanei angajate de conducătorul autorității/instituției publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator, în cazurile prevăzute de prezentul Regulament.

34. În cadrul autorităților/ instituțiilor publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator activează o comisie instituțională care poate fi înștiințată prin :

- 1) sesizare împotriva persoanei angajate de conducătorul autorității/ instituției publice;
- 2) autosesizare, la propunerea unui membru;
- 3) plângere împotriva persoanei angajate de conducătorul autorității/instituției publice.

35. Actul de înștiințare se depune, în formă electronică sau scrisă, și trebuie să conțină, după caz, următoarele elemente:

- 1) numele/ prenumele și datele de contact ale persoanei care a formulat actul;
- 2) numele/ prenumele ale pretinsului făptuitor sau alte date care pot contribui la identificarea acestuia, dacă sunt cunoscute;
- 4) descrierea comportamentului de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală care constituie obiectul actului, cu precizarea locului unde a avut loc fapta și a timpului aproximativ;
- 5) martorii, în cazul în care aceștia sunt;

- 6) probe sau acte/documente justificative, în cazul în care acestea sunt;
- 7) data întocmirii actului;
- 8) semnătura persoanei care a formulat actul de înștiințare.

36. Dacă actul de înștiințare nu conține toate elementele prevăzute la pct. 35, secretarul Comisiei ministeriale/ 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

37. În cazul parvenirii actului de înștiințare sau propunerii de autosesizare, secretarul Comisiei ministeriale/ secretarul comisiei instituționale este obligat să-l înregistreze imediat, dar nu mai târziu de 24 de ore.

38. Actul de înștiințare sau propunerea de autosesizare este înregistrată în Registrul de semnalare a cazurilor de discriminare sau hărțuire, unde se indică:

- 1) nr. și data înregistrării;
- 2) numele/ prenumele persoanei care a formulat actul de înștiințare sau propunerea de autosesizare, cu excepția prevăzută de prezentul Regulament;
- 3) modalitatea de înaintare;
- 4) data finalizării procedurii de examinare;
- 5) măsurile aplicate.

39. Dacă actul de înștiințare ține de competența comisiei instituționale, acesta urmează a fi înregistrat și remis comisiei și invers.

40. 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

41. În cazul parvenirii actului de înștiințare cu privire la un comportament de hărțuire sexuală, secretarul Comisiei ministeriale/ secretarul comisiei instituționale informează imediat conducătorul instituției și organele de drept din raza teritorială în care activează instituția, despre informațiile deținute.

42. După informarea organelor de drept Comisia ministerială/ comisia instituțională examinează sub aspectul disciplinar actul de înștiințare, sub aspectul procedurii disciplinare.

Secțiunea VIII

Măsuri de protecție a persoanei care a formulat actul de înștiințare

43. În cazul în care persoana, care a formulat actul de înștiințare, este angajată în cadrul Ministerului Culturii sau în autoritatea/ instituția publică în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator, aceasta poate beneficia (la solicitare), din momentul înregistrării acestuia și până la finalizarea examinării pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau 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.

44. Cererea se transmite Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale, care decide asupra înaintării acesteia conducătorului instituției.

45. Dacă sesizarea este anonimă, persoana nu poate beneficia de măsurile de protecție prevăzute la pct. 43 din prezentul Regulament.

46. Pe durata examinării pretinsului caz de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală, Președintele Comisiei ministeriale/ Președintele comisiei instituționale 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. 43 din prezentul Regulament sau suspendarea raporturilor de muncă pe termen de o lună.

47. 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

48. Examinarea pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală este confidențială. Acces la informație au doar persoanele care au competențe de examinare potrivit prevederilor prezentului Regulament.

49. Transmiterea informației legate de examinarea pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau 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.

50. Termenul de examinare a pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală este unul rezonabil, dar care nu poate fi mai mare de 30 de zile calendaristice.

51. În cazul Comisiei ministeriale, din motive justificate legate de complexitatea cazului, termenul general de examinare poate fi prelungit cu cel mult 15 zile, la decizia ministrului culturii.

52. Dacă presupusul făptuitor, la momentul examinării pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală se afla în concediu de odihnă, concediu de studii sau medical, Comisia ministerială/ comisia instituțională va dispune suspendarea examinării cazului până la revenirea acestuia la serviciu.

53. Mersul examinării pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală este consemnat în proces-verbal, care este întocmit de secretarul Comisiei ministeriale/ secretarul comisiei instituționale.

54. Ședințele Comisiei ministeriale/ comisiei instituționale pot fi înregistrate audio și/ sau video.

55. Secretarul Comisiei ministeriale/ secretarul comisiei instituționale trebuie:

1) să se asigure că persoanele implicate înțeleg procedura de examinare;

2) să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor, inclusiv în cazul înregistrărilor audio și/sau video;

3) să se asigure că victima sau martorul ocular, în cazul în care sunt, știu că pot depune actul de înștiințare și la alte organe competente;

4) să citeze persoanele vizate, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de audiere;

56. Examinarea pretinsului caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală se desfășoară, prin:

1) analiza materialelor și a informației obținute;

2) încercarea soluționării amiabile, în funcție de circumstanțele cauzei;

3) audierea separată a martorului, a victimei și a presupusului făptuitor;

4) colectarea informațiilor și materialelor relevante, inclusiv prin solicitarea de informație și audierea altor persoane care pot deține informații la caz;

5) verificarea și confruntarea declarațiilor;

6) elaborarea propunerilor și recomandărilor cu privire la rezultatele examinării.

57. Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă.

58. Comisia ministerială/ comisia instituțională, după competență, va demara întocmirea unui dosar care va cuprinde, după caz:

- 1) date asupra cazului examinat;
- 2) date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei;
- 3) date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a martorului ocular;
- 4) date rezultate din procesul de audiere și consiliere a presupusului făptuitor;
- 5) propuneri și recomandări, în baza celor constatate.

59. 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 cu privire la un comportament de hărțuire sexuală .

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

- 1) sancționarea disciplinară a făptuitorului;
- 2) supunerea făptuitorului procedurii de evaluare în mod extraordinar;
- 3) delegarea la cursuri de instruire profesională, precum și, după caz, organizarea de cursuri de instruire profesională, internă sau externă, pentru personalul autorității respective;
- 4) realizarea de acțiuni care ar descuraja comportamentele de discriminare sau hărțuire la locul de muncă;
- 5) alte recomandări, în vederea monitorizării comportamentului făptuitorului.
- 6) încetarea cauzei, atunci când nu se confirmă pretinsul caz de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală.

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

62. În cazul în care persoana este nemulțumită de rezultatele examinării actului de sesizare, aceasta este în drept să se adreseze către Comisia ministerială, conform pct. 33 sbp. 2) și 5) din prezentul Regulament.

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

64. Dacă în urma examinării actului de înștiințare, se constată devieri de la prezentul Regulament, care au afectat semnificativ procedura de examinare a cazului, Comisia ministerială înaintează comisiei instituționale propuneri de reluare a procedurii de examinare sau/și înaintează ministrului culturii propuneri privind dispunerea anchetei disciplinare în privința Conducătorului instituției respective.

Secțiunea X

Dispoziții finale

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

66. 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.

67. Comisia ministerială, precum și autoritățile/ instituțiile publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator vor organiza, cel puțin o dată pe an, chestionare anonime în legătură cu nivelul de respectare al obiectului prezentului Regulament la nivel intern.



Anexă
la Regulamentul aprobat prin
Ordinul ministrului culturii nr. 23 din 30.01.2024

PLÂNGERE

Subsemnata/Subsemnatul _____,
(numele, prenumele)

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

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

informez despre următoarele: _____

(descrierea pretensei fapte)

Făptuitor: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Martori: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Probe sau acte/documente justificative: _____

Data _____

Semnătura _____