



CONFEDERAȚIA  
NAȚIONALĂ  
A SINDICATELOR  
DIN MOLDOVA

## **Regulament-model cu privire la măsurile de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă**

Prezentul Regulament este elaborat în baza acordului de colaborare dintre Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) și Centrul de Drept al Femeilor (CDF), semnat la 30 aprilie 2025, prin care părțile și-au asumat angajamentul de a contribui în comun la asigurarea unui mediu de lucru sigur și decent și de a promova toleranța zero față de hărțuirea sexuală la locul de muncă.

### **I. Dispoziții generale**

1. Prezentul Regulament cu privire la măsurile de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă (în continuare Regulament) are la bază prevederile Convenției nr. 190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii (în continuare OIM) privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 440/2023, precum și prevederile Codului muncii nr. 154/2003 (art. 8<sup>1</sup>, art. 8<sup>2</sup>, art. 10 și altele), care stabilesc angajatorilor obligația de a lua măsuri concrete pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă.

2. Regulamentul stabilește un cadru practic privind măsurile care trebuie implementate în vederea asigurării unui mediu de muncă sigur și respectuos, liber de hărțuire sexuală la locul de muncă.

3. Regulamentul are ca scop ghidarea angajatorilor, dar și a organelor sindicale în prevenirea, identificarea și combaterea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă.

4. În Regulament se utilizează noțiunile:

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

*locul de muncă* – spațiile publice sau private utilizate în mod efectiv pentru desfășurarea activității profesionale și/sau spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator (destinate pentru remunerare, odihnă, alimentație; grupuri sanitare, vestiare sau altele asemănătoare) și/sau spațiile de cazare, spațiile de călătorie ale salariaților în

interes de serviciu și/sau de deplasare către și dinspre muncă și/sau platformele digitale de comunicare legate de muncă (email, Zoom, Google Meet, Whatsapp, Viber etc.);

*victimă* – persoana care a fost supusă unui act de hărțuire sexuală la locul de muncă;

*persoană desemnată* – salariat din cadrul unității instruit în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă, desemnat prin ordinul/dispoziția angajatorului pentru examinarea plângerilor asupra cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă;

*comisia în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale* – comisie formată ad-hoc prin ordinul/dispoziția angajatorului, care funcționează în baza prevederilor Codului muncii și ale Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și a prezentului Regulament.

5. Principiile care stau la baza prezentului Regulament sunt:

a) fiecare salariat are dreptul la un loc de muncă sigur, respectuos și lipsit de hărțuire sexuală la locul de muncă;

b) organele sindicale au un rol activ și legitim în apărarea demnității membrilor lor, în promovarea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă;

c) hărțuirea sexuală la locul de muncă constituie o încălcare gravă a drepturilor omului și impune măsuri de prevenire și tragere la răspundere;

d) prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă este o responsabilitate colectivă, iar angajatorii și organele sindicale, în virtutea responsabilităților legale, acționează prompt în acest sens.

## **II. Subiecții cu atribuții de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă**

6. Subiecții cu atribuții de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă sunt:

- angajatorul;
- persoana desemnată;
- comisia în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă;
- reprezentanții salariaților.

### *Secțiunea 1. Angajatorul*

7. Angajatorul, în corespundere cu prevederile art. 8<sup>1</sup> și art. 8<sup>2</sup> din Codul muncii nr. 154/2003, are următoarele atribuții:

1) să elaboreze, aprobe și implementeze reguli interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă;

2) să informeze periodic salariații, dar nu mai rar decât o dată pe an, cu privire la procedura internă privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și cu privire la mecanismele de protecție și de raportare disponibile;

3) să instituie procedura internă de raportare și soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă;

4) să afișeze în locuri vizibile procedura internă de raportare, investigare și soluționare a cazului de hărțuire sexuală la locul de muncă;

5) să desemneze un salariat instruit în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, în vederea recepționării și examinării cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă;

6) să instituie, la necesitate, o comisie specială în domeniul prevenirii și combaterii cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă;

7) să asigure organizarea sesiunilor periodice de informare și sensibilizare a salariaților privind consecințele și răspunderea pentru faptele de hărțuire sexuală la locul de muncă;

8) să aplice sancțiuni disciplinare salariatului care a săvârșit fapta de hărțuire sexuală la locul de muncă;

9) să sesizeze autoritățile competente, inclusiv organele de constatare sau urmărire penală, în cazul în care faptele raportate întrunesc elementele unei contravenții sau infracțiuni;

10) să păstreze confidențialitatea datelor cu caracter personal, precum și a identității persoanelor implicate, inclusiv după finalizarea procedurii;

11) să stabilească măsuri de protecție pentru persoanele care au depus plângeri, sesizări, au participat ca martori ai faptelor de hărțuire sexuală la locul de muncă;

12) să acorde sprijinul necesar victimelor, inclusiv prin măsuri provizorii de protecție, restabilirea mediului de muncă sigur și prevenirea repetării situației, precum și prin informarea despre serviciile disponibile în mod gratuit victimelor actelor de hărțuire sexuală (asistența juridică, psihologică etc.);

13) să țină evidența sesizărilor primite, a măsurilor întreprinse și a rezultatelor obținute, precum și alte atribuții.

## *Secțiunea 2. Persoana desemnată*

8. În scopul aplicării eficiente a prezentului Regulament și promovării unui mediu de muncă sigur și echitabil, angajatorul, inclusiv care are sub 50 de salariați, va desemna prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) un salariat din cadrul unității, instruit în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, care va examina obiectiv eventualele situații de hărțuire sexuală semnalate. Pentru fiecare situație de hărțuire sexuală semnalată, angajatorul va verifica dacă persoana instruită nu se află în situație de conflict de interese și, în caz afirmativ, va desemna prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) un alt salariat din cadrul instituției.

9. Persoana desemnată are următoarele atribuții:

a) propune măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă;

b) consultă și îndrumă persoanele care au formulat o plângere privind hărțuirea sexuală la locul de muncă către serviciile specializate;

c) participă la examinarea în mod obiectiv a situației semnalate de hărțuire sexuală la locul de muncă;

d) monitorizează respectarea procedurilor și termenele de soluționare;

e) organizează chestionarea anuală a personalului în legătură cu nivelul de respectare al prevederilor prezentului Regulament;

f) colaborează cu instituții și ONG-uri în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă, participă la evenimente și campanii în domeniul

prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, realizează alte activități menite să asigure funcționalitatea eficientă a unității prin evitarea cazurilor de hărțuire sexuală;

g) informează angajatorul imediat despre conflictul de interese dintre aceasta și alte persoane implicate în situația de hărțuire semnalată.

### *Secțiunea 3. Comisia în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă*

10. Comisia în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă (*în continuare – Comisia*) este organul instituit ad-hoc de angajator, dintr-un număr impar de membri, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) pentru examinarea plângerilor/sesizărilor privind hărțuirea sexuală la locul de muncă.

11. Comisia are următoarele atribuții:

a) examinează și investighează plângerile, sesizările privind faptele de hărțuire sexuală la locul de muncă;

b) asigură respectarea dreptului la apărare în procedura de soluționare a cazului de hărțuire sexuală la locul de muncă;

c) remite, prin intermediul angajatorului, cu acordul scris al victimei, organelor de drept cu atribuții de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală, plângerea și materialele acumulate în cazurile de examinare a plângerilor privind hărțuirea sexuală la locul de muncă;

d) examinează cererile prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse și propune angajatorului aplicarea măsurilor de protecție;

e) înaintează angajatorului propuneri privind aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului care a săvârșit fapta de hărțuire sexuală la locul de muncă.

### *Secțiunea 4. Reprezentanții salariaților*

12. Reprezentanții salariaților (*sindicatul*), în scopul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă, au următoarele atribuții:

a) înaintează propuneri privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă;

b) prezintă angajatorului opinia consultativă în cazul formulării de către Comisie a propunerii de concediere a salariaților membri de sindicat, pentru faptele de hărțuire sexuală la locul de muncă;

e) monitorizează respectarea prevederilor legale privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă;

f) înaintează cereri către Comisie și/sau angajator privind aplicarea măsurilor de protecție în cazul hărțuirii sexuale la locul de muncă și tragerea la răspundere a persoanelor vinovate;

g) înaintează cereri/demersuri către angajator, Inspectoratul de Stat al Muncii în scopul reprezentării salariatului, membru de sindicat, împotriva căruia se presupune că a fost comisă fapta de hărțuire sexuală la locul de muncă;

h) înaintează acțiuni în instanța de judecată pentru protecția salariatului, membru de sindicat, care se consideră victimă a hărțuirii sexuale la locul de muncă.

### III. Prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă

#### *Secțiunea 1. Instruirea salariaților*

13. În scopul prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă, angajatorul asigură informarea salariaților la angajare, precum și prin instruirii periodice, dar nu mai rar decât o dată pe an, pentru sporirea nivelului de conștientizare a riscurilor, formelor și consecințelor hărțuirii sexuale la locul de muncă.

14. Conținutul instruirii se va referi la:

- a) conceptul de hărțuire sexuală la locul de muncă conform legii și conținutul politicilor interne;
- b) modalitățile de raportare a faptelor de hărțuire sexuală la locul de muncă;
- c) procedura de examinare a plângerilor privind hărțuirea sexuală la locul de muncă;
- d) măsurile de protecție pentru victimă, persoanele care denunță sau contribuie la procesul de investigație.

15. Angajatorul este responsabil de planificarea și asigurarea mijloacelor necesare instruirii, inclusiv financiare, precum și de păstrarea documentelor prin care se confirmă realizarea acestora (liste de prezență, fișe de instruire, materiale distribuite).

16. Salariații au obligația de a participa la instruirii. Absența nemotivată a salariatului de la instruirii sau încălcarea normelor prezentate în cadrul acestora poate atrage răspunderea disciplinară, conform politicilor interne și prevederilor legale.

#### *Secțiunea 2. Monitorizarea implementării regulamentului intern de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă*

17. Monitorizarea implementării regulamentului intern de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă presupune:

- a) stabilirea formelor de raportare a faptelor de hărțuire sexuală la locul de muncă bazate pe principiul confidențialității (ex.: cutii de sugestii, QR coduri, email-uri securizate, platforme interne);\*
- b) colectarea și analiza de date statistice și a chestionării anuale privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, pentru a identifica tipare (modele de comportament care se repetă), frecvența acestora și posibile zone de risc (arii vulnerabile din cadrul unității);
- c) evaluarea periodică – cel puțin anuală sau, dacă este necesar, semestrială – a eficienței măsurilor adoptate în baza politicii interne;
- d) elaborarea propunerilor de îmbunătățire a procedurilor și politicii interne pe baza concluziilor evaluării.

\*Notă: *Angajatorul stabilește una sau mai multe posibilități de depunere a unei sesizări sau plângeri scrise și/sau online pentru raportarea cazurilor de hărțuire sexuală. Adresa poștei electronice și QR codul care va oferi posibilitatea de depunere a unei sesizări/plângeri online se plasează pe pagina web și se comunică în scris tuturor salariaților sau persoanelor care activează în baza unui alt tip de contract, la momentul încheierii contractului.*

18. Regulamentul intern de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă și procedurile aferente se comunică în mod transparent și constant salariaților. Transparența se realizează prin afișare în spațiile comune, pagina web și prezentarea în cadrul sesiunilor de instruire.

19. Angajatorul, prin intermediul persoanei desemnate, asigură organizarea anuală a evaluării salariaților prin completarea unui chestionar, în scopul evaluării climatului instituțional, identificării cauzelor și barierei neraportării cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă și a instrumentelor relevante de raportare, nivelul de cunoaștere a politicilor în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale.

#### **IV. Identificarea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă**

##### *Secțiunea 1. Modul de sesizare și înregistrare a cazului de hărțuire sexuală la locul de muncă*

20. Orice persoană are dreptul de a sesiza angajatorul în cazul hărțuirii sexuale la locul de muncă. Sesizările și plângerile privind hărțuirea sexuală se depun direct la persoana desemnată sau, după caz, prin intermediul cancelariei angajatorului, care are obligația de a le înregistra imediat. Din momentul înregistrării sesizării sau plângerii, angajatorul dispune de persoana desemnată sau de Comisie a aspectelor invocate și formularea unui răspuns în termen de maximum 30 de zile calendaristice. Inițierea procedurii de examinare a cazului de hărțuire sexuală în cadrul unității nu limitează dreptul persoanei vizate de a sesiza, în mod direct și independent, Consiliul pentru egalitate, Inspectoratul de Stat al Muncii, orice altă autoritate competentă sau instanța de judecată.

21. Persoanei desemnate sau membrilor Comisiei li se interzice să întreprindă acțiuni menite să descurajeze persoana în denunțarea actelor de hărțuire sexuală.

22. Sesizările sau plângerile se depun, în formă electronică sau olografă și trebuie să conțină, următoarele elemente:

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

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

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

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

5) probe sau acte/documente justificative (în cazul în care acestea există);

6) data depunerii plângerii;

7) semnătura persoanei care a formulat și depus plângerea.

23. Dacă sesizarea sau plângerea nu conține toate elementele prevăzute la pct. 21, persoana desemnată sau Comisia solicită de la persoana care a formulat sesizarea sau plângerea, înlăturarea neajunsurilor și prezentarea actelor/informațiilor suplimentare, dacă le deține/cunoaște.

24. Sesizarea sau plângerea cu referire la faptele de hărțuire sexuală la locul de muncă se înregistrează în Registrul de evidență a plângerilor în cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă, unde se indică:

a) data depunerii plângerii;

- b) numele/prenumele persoanei care a formulat plângerea;
- c) numele/prenumele, funcția persoanei împotriva căruia a fost formulată plângerea;
- d) măsuri de protecție solicitate/aplicate;
- e) decizia adoptată în rezultatul examinării plângerii.

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

26. După înregistrarea plângerii sau sesizării, persoana desemnată organizează interviul primar cu persoana care a formulat plângerea. Interviul primar se organizează cu acordul persoanei, imediat după înregistrarea plângerii/sesizării sau, după caz, în prima zi lucrătoare imediat următoare de la data înregistrării. Interviul primar se desfășoară în condiții de confidențialitate, în funcție de disponibilitatea persoanei care a depus plângerea, în spațiul în care persoana se simte în siguranță (inclusiv în afara locului de muncă) cu scopul:

- a) consilierii persoanei care a sesizat cazul de hărțuire sexuală;
- b) evaluării necesităților de aplicare a măsurilor de protecție;
- c) îndrumării către serviciile de suport (cu acordul persoanei). În cadrul interviului primar vor fi stabilite circumstanțele cazului de hărțuire sexuală, nevoile victimei și informarea persoanei despre drepturile sale, serviciile de asistență disponibile, măsurile de protecție.

27. După realizarea interviului primar cu persoana care a depus plângerea, persoana desemnată întocmește un dosar și elaborează o notă informativă asupra cauzei. Nota informativă cuprinde detalii despre „inițiator”, „obiectul cauzei”, „acte la dosar” și orice altă informație considerată relevantă.

## *Secțiunea 2. Măsuri de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă*

28. Persoana care a depus plângerea privind hărțuirea sexuală la locul de muncă beneficiază (la solicitare) de măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse. Măsurile de protecție se aplică din momentul solicitării și până la adoptarea unei decizii definitive în cazul sesizat, prin:

- a) schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);
- b) modificarea temporară a locului sau a programului de muncă al uneia dintre părți;
- c) repartizarea temporară a atribuțiilor specifice funcției;
- d) restricționarea interacțiunii directe între persoanele implicate;
- e) acordarea concediului plătit sau neplătit, la cererea și cu acordul scris al salariatului vizat și altele.

29. Cererea, prin care se solicită măsuri de protecție, se depune în adresa angajatorului de persoana, care a formulat plângerea. Aceasta se examinează în termen de maximum 24 de ore de la primire. În urma examinării cererii, angajatorul dispune, după caz, aplicarea măsurilor de protecție. Măsurile de protecție stabilite de angajator nu pot fi aplicate în detrimentul solicitantului (salariu mai mic, atribuții improprie funcției/calificării, program de muncă incomod etc.).

30. Pe durata examinării plângerii privind hărțuirea sexuală, în funcție de gravitatea cazului, persoana desemnată sau, după caz, Comisia, propune angajatorului, în privința persoanei împotriva căreia s-a depus plângerea, una din măsurile prevăzute la pct. 28.

31. Persoana care a formulat o plângere privind hărțuirea sexuală poate înainta o cerere motivată cu privire la menținerea măsurilor de protecție și după adoptarea unei decizii definitive în cazul sesizat.

### *Secțiunea 3. Investigarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă*

32. Comisia examinează în ședințe închise sesizările sau plângerile privind hărțuirea sexuală la locul de muncă.

33. Până la începerea audierilor, persoana, care a depus plângerea, poate solicita completarea acesteia cu noi date.

34. Persoana, care a depus plângerea, poate oricând să o retragă. Solicitarea privind retragerea plângerii se formulează în scris, printr-o cerere, sau se expune verbal în cadrul audierilor, acest fapt consemnându-se în procesul-verbal al audierilor. Retragerea plângerii constituie temei pentru încetarea procesului de examinare. În cazul în care plângerea vizează o problemă cu impact asupra unui grup de persoane, retragerea plângerii nu împiedică Comisia să examineze cauza.

35. Comisia poate dispune conexarea cauzelor dacă mai multe sesizări sau plângeri depuse se referă la aceeași problemă sau persoană, iar termenul de examinare a dosarului, astfel format, urmează a fi calculat de la data înregistrării ultimei plângeri conexe.

36. În caz de conflict de interese sau din alte motive care împiedică soluționarea plângerii de către un membru al Comisiei, acesta informează angajatorul, în termen de 24 ore de la primirea plângerii, prezentând în scris motivele sale. În acest caz, membrul Comisiei care este în incompatibilitate va fi înlocuit.

37. Investigarea cazului de hărțuire sexuală la locul de muncă se realizează prin interogarea persoanelor vizate, precum și prin efectuarea vizitelor de documentare cu înștiințarea prealabilă a persoanei ce urmează a fi verificată inopinat.

38. Vizita de documentare se efectuează de cel puțin două persoane, membri ai Comisiei.

39. La cererea persoanelor care efectuează documentarea, salariații au obligația:

a) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise în legătură cu faptele care formează obiectul documentării;

b) să elibereze copiile documentelor solicitate;

c) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a documentării și să contribuie la clarificarea constatărilor.

40. În termen de 3 zile de la data finalizării investigării se întocmește, în scris, raportul de investigare. Raportul este semnat de toți reprezentanții Comisiei care au participat la investigare și se depune la dosar. Raportul de investigare cuprinde etapele parcurse, acțiunile desfășurate, constatările la fața locului, precum și documentația acumulată.

41. După pregătirea cauzei pentru examinare, se fixează data și ora audierilor, astfel încât ca părțile să se prezinte separat și să se evite interacțiunea fizică dintre

persoana care a depus plângerea și salariatul care se presupune că a săvârșit fapta de hărțuire sexuală la locul de muncă. Data și ora invitației se coordonează cu părțile, cu cel puțin 5 zile înainte de audieri. Neprezentarea părților nu împiedică examinarea plângerii.

42. Odată cu înștiințarea despre data și ora audierilor, se comunică părților că au dreptul să fie reprezentate în condițiile legii în procesul de examinare a sesizării sau plângerii privind hărțuirea sexuală la locul de muncă.

43. Cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită pentru audieri, Comisia informează salariatul, în privința căruia s-a depus sesizarea sau plângerea, despre conținutul acesteia și obligația de a prezenta opinia și probele care ar dovedi că fapta care formează obiectul sesizării/plângerii nu constituie hărțuire sexuală la locul de muncă.

44. Comisiei îi pot fi prezentate, până la încheierea audierilor, orice mijloace de probă, înregistrări audio, video etc. La solicitare pot fi invitați martori, specialiști sau experți.

45. Victima hărțuirii sexuale poate fi însoțită de o persoană de încredere, la alegerea sa și/sau asistată de un avocat.

46. În funcție de rezultatele examinării plângerii privind hărțuirea sexuală, persoana desemnată sau Comisia înaintează către angajator propuneri și recomandări cu privire la:

a) aplicarea, în conformitate cu prevederile Codului muncii, a sancțiunii disciplinare față de persoana care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală la locul de muncă;

b) delegarea la cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, precum și, după caz, organizarea de cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, internă sau externă, pentru personalul instituției respective, cu prezentarea obligatorie a certificatului confirmativ;

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

d) încetarea cauzei, atunci când nu se confirmă pretinsul caz de hărțuire sexuală.

47. Membrii Comisiei hotărăsc motivat asupra sesizărilor sau plângerilor privind hărțuirea sexuală la locul de muncă pe baza informațiilor furnizate de către părți. Deciziile Comisiei se motivează, atât în fapt, cât și în drept, și se semnează de toți membrii acesteia. Decizia motivată poate include și opinia experților consultați.

48. Dacă sesizarea sau plângerea conține aspecte ce depășesc competența acesteia, Comisia se va pronunța doar asupra celor ce țin de competența sa.

## **V. Răspunderea pentru hărțuirea sexuală la locul de muncă**

### *Secțiunea 1. Sancțiunile aplicabile în caz de hărțuire sexuală la locul de muncă*

49. Hărțuirea sexuală la locul de muncă este interzisă, fără deosebire după statutul subiecților, intensitatea sau frecvența manifestărilor de hărțuire. Faptele de hărțuire sexuală la locul de muncă sunt pasibile de răspundere disciplinară, civilă sau penală.

50. Salariatul care a săvârșit fapta de hărțuire sexuală la locul de muncă, este pasibil de răspundere disciplinară sub formă de concediere potrivit art. 86, alin. (1) lit. p) și art. 211<sup>1</sup>, lit. i) din Codul muncii. Sancțiunea disciplinară se aplică de angajator în corespundere cu art. 206 - 210 din Codul muncii.

51. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul va ține cont de circumstanțele comiterii faptei și va întreprinde măsuri imediate de îmbunătățire a politicilor interne de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă.

### *Secțiunea 2. Comunicarea soluției Comisiei și contestarea deciziei*

52. În rezultatul examinării cauzei disciplinare, Comisia transmite angajatorului decizia cu privire la soluția adoptată, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

53. Angajatorul este în drept să recurgă la servicii de consultanță externă specializată sau să solicite sprijinul reprezentanților salariaților, altor structuri competente în vederea asigurării unei soluții întemeiate și conforme cu cerințele legii.

54. Angajatorul examinează decizia cu privire la soluția Comisiei și emite în acest sens un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în termen de până la 10 zile de la data recepționării.

55. La aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul trebuie să se bazeze pe o apreciere obiectivă, realistă, care să asigure rolul preventiv-educativ și reparator al sancțiunii. În ordinul angajatorului, se indică în mod obligatoriu:

a) temeiurile de fapt și de drept pentru aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului care a comis fapta, potrivit prevederilor Codului muncii și/sau a actelor normative speciale;

b) acordarea sprijinului necesar persoanei vătămate, inclusiv prin măsuri provizorii de protecție;

c) termenul și modalitatea de contestare a sancțiunii disciplinare aplicate.

56. În funcție de constatările și concluziile procedurii de investigare, cu acordul victimei, angajatorul poate dispune sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de urmărire penală, în cazul în care faptele întrunesc elementele unei contravenții sau infracțiuni.

57. Ordinul angajatorului cu soluția pe cauza disciplinară se aduce la cunoștință victimei hărțuirii sexuale, contra semnătură, în termen de cel mult 3 zile lucrătoare.

58. Ordinul de concediere se aduce la cunoștința salariatului vizat, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

59. O copie a ordinului angajatorului se anexează la materialele cauzei disciplinare.

60. Ordinul de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355 din Codul muncii.

### *Secțiunea 3. Monitorizarea executării măsurilor aplicate*

61. Ordinul de sancționare pentru hărțuire sexuală la locul de muncă se trimite spre executare în subdiviziunea salariatului, responsabilă de managementul resurselor umane.

62. În cazul concedierii salariatului, ca măsură disciplinară pentru hărțuirea sexuală la locul de muncă, personalul din subdiviziunea resurse umane face înscrierile necesare în dosarul personal al salariatului, apoi execută formalitățile referitoare la încetarea contractului individual de muncă.

## **VI. Măsuri de suport pentru victimele hărțuirii sexuale la locul de muncă**

63. La etapa primirii plângerii, victima hărțuirii sexuale va fi informată de persoana desemnată cu privire la serviciile de specialitate ce îi pot fi oferite/asigurate.

64. La etapa depunerii sesizării sau a plângerii, persoana desemnată îi va explica victimei că examinarea cazului în cadrul unității nu substituie dreptul acesteia de a se adresa către organul de urmărire penală în conformitate cu prevederile art. 263 al Codului de procedură penală sau către alte instituții cu atribuții în domeniu.

65. Angajatorul acordă, după caz, consiliere psihologică, juridică sau orice tip de suport disponibil acestuia, victimei hărțuirii sexuale la locul de muncă.

**PLÂNGERE**

Subsemnata/Subsemnatul \_\_\_\_\_,  
(numele, prenumele)

deținând funcția de \_\_\_\_\_ în cadrul \_\_\_\_\_  
(denumirea funcției) (subdiviziunea)

date de contact: \_\_\_\_\_,  
(telefon, e-mail)

informez despre următoarele: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(descrierea pretinsei fapte de hărțuire sexuală)

Reclamat: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, funcția deținută)

Martori: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, funcția deținută)

Probe sau acte/documente justificative: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_



DECIZIA

nr. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(data)

**Au participat:** Membrii Comisiei \_\_\_\_\_

(Nume, prenume)

Alte persoane: \_\_\_\_\_

(Nume, prenume, funcția)

**Petiționar:** \_\_\_\_\_

(Nume, prenume, funcția)

**Reclamat:** \_\_\_\_\_

(Nume, prenume, funcția)

**Descrierea faptelor constatate:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Dovezile/probele prezentate: Petiționar** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Reclamat:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Concluzia:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Măsuri de protecție:** \_\_\_\_\_

**Președinte**

**Secretar**

**DECLARAȚIE**

Subsemnatul/Subsemnata \_\_\_\_\_,  
(numele, prenumele)  
deținând funcția de \_\_\_\_\_ în cadrul \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(denumirea funcției deținute) (subdiviziunea)

declar că mi s-a adus la cunoștință Regulamentul cu privire la măsurile de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă, aprobat prin ordin/dispoziție nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_\_.

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

Mă oblig și îmi asum responsabilitatea să nu comit și să nu mă implic în fapte de hărțuire sexuală față de colegi/colage și alte persoane, atât în timpul orelor de muncă, cât și în afara lor.

Data \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_