

## REGULAMENTUL

### cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală în cadrul Ministerului Afacerilor Interne

#### Capitolul I. Dispoziții generale

1. Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală în cadrul Ministerului Afacerilor Interne (în continuare – Regulamentul), stabilește liniile directorii, obiectivele și principiile privind modalitățile de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare pe criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală în cadrul subdiviziunilor aparatului central, autorităților administrative și instituțiilor din subordinea MAI, și subdiviziunilor subordonate acestora (în continuare – subdiviziunile MAI).

2. Regulamentul se aplică în raport cu toate categoriile de salariați ai Ministerului Afacerilor Interne.

3. Prevederile Regulamentului nu substituie dreptul salariatului, să se adreseze în instanțele competente pentru a depune plângere în conformitate cu legislația.

4. Prezentul Regulament nu se aplică cazurilor în care faptele constituie sau întrunesc elementele contravenției sau infracțiunii, urmând a fi soluționate în ordinea și modul prevăzut de legislație.

5. În sensul prezentului Regulament, următoarele noțiuni semnifică:

1) **victimizare** – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în scopul asigurării aplicării prevederilor legale sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană;

2) **hărțuire** – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate în Legea 121/2012;

3) **hărțuire sexuală** – manifestare a unui comportament fizic, verbal sau nonverbal care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare în scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj;

4) **unitate gender** – specialist abilitat cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în subdiviziunea în care activează;

5) **grup coordonator în domeniul gender** – organ consultativ și coordonator, constituit din unități gender din cadrul subdiviziunilor cu competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul de activitate a autorității administrației publice centrale de specialitate;

6) **subiecții competenți** – persoane și structuri implicate în procesul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală;

7) **subdiviziune** – denumire generică a unităților structurale din cadrul aparatului central, autorităților administrative și instituțiilor din subordinea Ministerului Afacerilor Interne de toate categoriile și nivelurile ierarhice.

6. Obiectivele prezentului Regulament sunt:

1) implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii fenomenelor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală;

2) asigurarea unei cooperări eficiente în domeniu;

3) unificarea practicilor de aplicare de către subdiviziunile responsabile a prevederilor standardelor internaționale și legislației naționale, precum și abilitarea subiecților competenți cu instrumente de reacționare rapidă în procesul de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală.

7. Principiile generale promovate de către prezentul Regulament sunt:

1) prevenirea situațiilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire sexuală sau alte forme de hărțuire;

2) promptitudine;

3) confidențialitate;

4) prevenirea victimizării;

5) echitatea.

8. La prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de discriminare după criteriu de sex, hărțuire și hărțuire sexuală, subiecții competenți au următoarele obligații:

1) a nu comite fapte de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală;

2) a nu admite și nu tolera comiterea faptelor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală de către alte persoane;

3) a reacționa cu promptitudine la sesizarea cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală;

4) a examina cauzele și condițiile ce au dus la comiterea faptelor.

## Capitolul II. Unitatea gender

9. Unitatea gender are rolul de a consilia persoanele care susțin că au fost hărțuite, inclusiv sexual, sau discriminate, de a analiza cauzele și condițiile care favorizează hărțuirea și discriminarea la locul de muncă.

10. În fiecare subdiviziune se desemnează prin act administrativ o unitate gender responsabilă de implementarea politicii instituționale în domeniu.

11. În calitate de unitate gender poate fi desemnat funcționarul public/funcționarul public cu statut special care întrunește cumulativ următoarele condiții:

1) deține experiență în domeniul administrației publice sau juridice, sau alte domenii conexe acestora;

2) are studii superioare juridice sau în administrația publică, sau alte domenii conexe acestora;

3) are o înaltă competență profesională;

4) se bucură de reputație în subdiviziune;

5) nu a fost sancționat disciplinar pentru fapte de hărțuire sau discriminare în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

6) nu a fost atras la răspundere penală sau contravențională pentru fapte în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

12. Lista unităților gender este revizuită anual și poate fi modificată, completată după caz.

13. Unitatea gender beneficiază de instruire suplimentară în domeniul asigurării egalității de gen și prevenirii discriminării, în modul stabilit de MAI, în scopul acordării asistenței în cazurile de discriminare după criteriul de sex, hărțuire sau hărțuire sexuală.

14. Unitatea gender are următoarele atribuții:

1) prezintă propuneri de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile sectoriale de activitate;

2) identifică și studiază cauzele și condițiile de discriminare după criteriul de sex, hărțuire sau hărțuire sexuală în domeniul de activitate;

3) elaborează rapoarte privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați și le prezintă spre aprobare Grupului coordonator în domeniul gender;

4) ține evidența cazurilor de hărțuire, hărțuire sexuală sau discriminare din subdiviziune, declarate și examinate de către organele abilitate, asigură dezagregarea informației;

5) organizează, de comun cu serviciul resurse umane sau psihologic, chestionarea anonimă în legătură cu nivelul de respectare a egalității de șanse între femei și bărbați și a prezentului Regulament;

6) cooperează cu Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

### **Capitolul III. Grupul coordonator în domeniul gender**

15. În scopul asigurării abordării complexe a egalității între femei și bărbați în politicile și programele instituționale, exercitării atribuțiilor de prevenire și eliminare a hărțuirii, hărțuirii sexuale, discriminării după criteriul de sex, în cadrul Ministerului Afacerilor Interne este creat și funcționează Grupul coordonator în domeniul gender (în continuare – Grup/Grupul coordonator).

16. Grupul coordonator este constituit prin ordinul ministrului afacerilor interne din unități gender din cadrul aparatului central și câte o unitate gender din cadrul autorităților administrative și instituțiilor din subordinea MAI.

17. Grupul coordonator are următoarele atribuții:

1) contribuie la consolidarea cunoștințelor salariaților cu privire la subiectele ce țin de asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;

2) monitorizează respectarea legislației în domeniul de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul instituției;

3) aprobă rapoartele unităților gender privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;

4) înaintează conducătorului autorității, inclusiv conducătorilor subdiviziunilor propuneri de înlăturare a cauzelor și condițiilor care favorizează cazurile de discriminare, hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă;

5) cooperează cu Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;

6) acorda suport metodologic și informațional privind modul de sesizare a organelor competente conform actelor normative;

7) prezintă secretarului de stat coordonator, desemnat de către ministrul afacerilor interne, rapoarte privind activitatea desfășurată;

8) elaborează și prezintă Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, în modul stabilit, rapoarte despre situația privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați, în cadrul instituției.

18. Grupul coordonator își desfășoară activitatea în conformitate cu următoarele principii:

1) respectarea drepturilor fundamentale ale omului;

2) confidențialitatea informației și inviolabilitatea vieții private a victimelor și potențialelor victime ale discriminării după criteriu de sex, hărțuirii și/ sau hărțuirii sexuale;

3) accesul necondiționat la protecție și asistență a potențialei victime a hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale;

4) abordarea individuală;

5) nediscriminarea.

19. Grupul coordonator este condus de un Președinte ales de majoritatea voturilor membrilor grupului la prima ședință de organizare.

20. Președintele Grupului coordonator are următoarele atribuții:

1) conduce și organizează activitatea Grupului coordonator;

2) reprezintă Grupul coordonator;

3) stabilește data și ora desfășurării ședințelor;

4) prezidează ședințele Grupului coordonator;

5) invită la ședința Grupului coordonator persoanele interesate;

6) semnează procesele-verbale ale Grupului coordonator;

7) exercită și alte atribuții prevăzute de actele normative și prezentul Regulament.

21. Ședințele Grupului coordonator sunt deliberative dacă la ele participă 50% +1 membri. În cazul absenței Președintelui, ședința este prezidată de un membru ales la ședință.

22. Ședințele Grupului coordonator sunt consemnate în procese-verbale, care conțin:

1) informații referitoare la prezența membrilor Grupului coordonator și a altor participanți la ședință;

2) conținutul dezbaterilor;

3) deciziile adoptate.

23. Procesul-verbal se întocmește în termen de 5 zile calendaristice de la desfășurarea ședinței și este semnat de toți membrii Grupului coordonator.

24. Secretarul Grupului coordonator este ales din membrii Grupului coordonator la prima ședință de organizare și are drept de vot.

25. Secretarul Grupului coordonator exercită următoarele atribuții:

1) comunică membrilor Grupului coordonator și altor persoane interesate data, ora, locul și agenda ședinței Grupului coordonator;

2) expediază copiile materialelor incluse în agendă membrilor Grupului coordonator și altor persoane implicate cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data ședinței;

3) arhivează materialele Grupului coordonator, conform procedurilor stabilite;

4) colectează și ține evidența rapoartelor unităților gender privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;

5) îndeplinește alte atribuții în vederea asigurării activității Grupului.

26. Membrii Grupului coordonator au dreptul să:

1) înainteze demersuri și să prezinte materiale suplimentare;

2) expună argumente (verbal sau în scris);

3) propună spre examinare probleme ce țin de competența Grupului coordonator.

#### **Capitolul IV. Prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală**

27. În scopul prevenirii cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală, conducătorul subdiviziunii va asigura:

1) formarea continuă a salariaților în domeniul egalității de gen;

2) organizarea campaniilor de informare și sensibilizare, prin intermediul unității gender și a grupului coordonator;

3) protejarea persoanelor care înaintează o sesizare, precum și persoanelor implicate în procesul de examinare sau verificare a sesizării;

4) încurajarea salariaților să informeze despre cazurile de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală;

5) încurajarea persoanelor interesate să informeze dacă se consideră supuse acțiunilor de victimizare.

28. Salariații sunt în drept să reclame cazurile de discriminare după criteriul de sex, hărțuire sau hărțuire sexuală, în următoarele organe legal constituite în interiorul instituției sau pe exterior:

1) la unitatea gender din cadrul subdiviziunii;

2) la Grupul coordonator în domeniul gender din cadrul aparatului central al MAI;

3) la Serviciul protecție internă și anticorupție al MAI/subdiviziunile de inspectare efectiv;

4) la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;

5) la Avocatul Poporului;

6) în instanța de judecată;

7) la Procuratură;

8) la organul de urmărire penală.

29. În cazul adresării persoanei interesate la unitatea gender/grupul coordonator gender, despre pretinsele fapte de discriminare după criterii de sex, hărțuire sau hărțuire sexuală, unitatea gender/grupul coordonator gender:

1) va acorda suport metodologic și informațional privind modul de sesizare a organelor competente conform prevederilor legale;

2) va recomanda persoanei interesate adresarea suplimentar către serviciile medicale, de asistență psihologică, după caz.

30. Rapoartele privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul instituției, vor reflecta inclusiv situația despre cazurile privind discriminarea după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală, măsurile întreprinse și realizate, cu respectarea datelor cu caracter personal.