

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA
I.P. CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN TRANSPORTURI

APROB

Consiliul Profesoral,
proces verbal nr.6
din 20 mai 2026



Regulament
privind prevenirea și combaterea violenței,
hărțuirii și discriminării în cadrul Instituției
Publice Centrul de Excelență în
Transporturi

Chișinău, 2026

Cuprins

I. DISPOZIȚII GENERALE	3
II. PRINCIPII ȘI OBLIGAȚII	4
III. COMISIA PENTRU PREVENIREA ȘI EXAMINAREA CAZURILOR DE VIOLENȚĂ, HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE ..	5
IV. PROCEDURA DE SESIZARE ȘI EXAMINARE	6
V. CONFIDENȚIALITATEA ȘI PROTECȚIA PERSOANELOR IMPLICATE	7
VI. MĂSURI ȘI SANȚIUNI	7
VII. DISPOZIȚII FINALE.....	8
ANEXE.....	9

I. DISPOZIȚII GENERALE

- 1.1.** Prezentul Regulament stabilește cadrul instituțional privind prevenirea, identificarea, raportarea, examinarea și sancționarea faptelor de violență, hărțuire și discriminare, în vederea asigurării unui mediu sigur, sănătos, incluziv, demn și respectuos în cadrul Instituției Publice Centrul de Excelență în Transporturi.
- 1.2.** Regulamentul are drept scop:
- prevenirea tuturor formelor de violență, hărțuire și discriminare;
 - protejarea demnității, integrității fizice și psihice a persoanelor;
 - prevenirea riscurilor psihosociale;
 - promovarea egalității și respectului reciproc;
 - instituirea unui mecanism intern clar, imparțial și confidențial de sesizare și examinare;
 - dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe respect, siguranță și toleranță zero față de abuzuri.
- 1.3.** Temeiul legal al prezentului Regulament îl constituie:
- Constituția Republicii Moldova;
 - Codul muncii al Republicii Moldova, inclusiv art.8, art.8¹ și art.8² din Codul muncii al Republicii Moldova;
 - Codul educației al Republicii Moldova;
 - Legea nr.121 din 25.05.2012 privind asigurarea egalității;
 - Legea privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;
 - Legea securității și sănătății în muncă;
 - Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.190;
 - Convenția ONU privind drepturile copilului;
 - alte acte normative aplicabile.
- 1.4.** Prezentul Regulament se aplică:
- tuturor angajaților instituției;
 - elevilor;
 - stagiarilor;
 - voluntarilor;
 - persoanelor aflate în practică;
 - părinților/reprezentanților legali;
 - altor persoane aflate în raporturi legate nemijlocit de activitatea instituției.
- 1.5.** Prevederile prezentului Regulament se aplică:
- în cadrul activităților educaționale și profesionale;
 - în sălile de studii, laboratoare, ateliere și alte spații ale instituției;
 - în cămine;
 - în timpul stagiilor de practică;
 - în cadrul activităților extracurriculare;
 - în timpul deplasărilor organizate de instituție;
 - în comunicarea realizată prin mijloace electronice și platforme digitale;
 - în orice alt context legat de activitatea instituției.

1.6. Instituția aplică principiul toleranței zero față de:

- a) violență;
- b) bullying;
- c) cyberbullying;
- d) discriminare;
- e) intimidare;
- f) hărțuire morală;
- g) hărțuire sexuală;
- h) violență verbală, fizică, psihologică sau digitală.

1.7. În sensul prezentului Regulament, noțiunile utilizate au următorul înțeles:

- ✓ **violență** – orice comportament, acțiune, faptă, amenințare sau omisiune care afectează integritatea fizică, psihică, sexuală, emoțională sau economică a unei persoane;
- ✓ **hărțuire** – orice comportament nedorit care are ca scop sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- ✓ **hărțuire morală** – orice conduită repetată care afectează sănătatea psihică, emoțională sau demnitatea unei persoane;
- ✓ **hărțuire sexuală** – orice comportament verbal, nonverbal sau fizic cu caracter sexual care afectează demnitatea unei persoane;
- ✓ **discriminare** – orice diferențiere, excludere, restricție sau preferință bazată pe criterii protejate de lege;
- ✓ **violență digitală** – orice act de intimidare, amenințare, umilire, distribuire de imagini, informații sau mesaje ofensatoare prin intermediul tehnologiilor informaționale;
- ✓ **bullying/cyberbullying** – comportament ostil repetat, manifestat fizic, verbal, relațional sau online, îndreptat împotriva unei persoane;
- ✓ **represalii** – orice tratament nefavorabil aplicat unei persoane pentru depunerea unei sesizări sau participarea la examinarea unui caz;
- ✓ **conflict de interes** – situație în care imparțialitatea unei persoane implicate în examinarea cazului poate fi afectată de interese personale sau relații cu părțile implicate.

II. PRINCIPII ȘI OBLIGAȚII

2.1. În cadrul instituției se aplică următoarele principii:

- a) toleranță zero față de violență și hărțuire;
- b) respectarea demnității umane;
- c) egalitate și nediscriminare;
- d) imparțialitate;
- e) obiectivitate;
- f) confidențialitate;
- g) protecția împotriva represaliilor;
- h) respectarea dreptului la apărare;
- i) protecția datelor cu caracter personal;
- j) interesul superior al copilului (după caz).

2.2. Instituția are obligația:

- a) să asigure un mediu sigur și lipsit de violență;
- b) să elaboreze și să implementeze politici interne de prevenire;
- c) să instituie proceduri clare și accesibile de sesizare și examinare;
- d) să organizeze anual activități de informare și instruire;
- e) să asigure protecția persoanelor implicate;
- f) să intervină prompt în cazurile semnalate;
- g) să monitorizeze eficiența măsurilor aplicate.

2.3. Angajații sunt obligați:

- a) să respecte normele de conduită profesională;
- b) să manifeste comportament respectuos;
- c) să nu admită acte de violență, discriminare sau hărțuire;
- d) să sesizeze situațiile observate;
- e) să respecte confidențialitatea procedurilor.

2.4. Elevii sunt obligați:

- a) să respecte demnitatea și integritatea celorlalte persoane;
- b) să utilizeze un limbaj și comportament respectuos;
- c) să nu admită acte de violență, bullying, discriminare sau hărțuire;
- d) să respecte regulile de conviețuire și siguranță;
- e) să sesizeze cazurile observate sau suferite;
- f) să respecte confidențialitatea procedurilor.

III. COMISIA PENTRU PREVENIREA ȘI EXAMINAREA CAZURILOR DE VIOLENȚĂ, HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE

3.1. În cadrul instituției se constituie Comisia pentru prevenirea și examinarea cazurilor de violență, hărțuire și discriminare.

3.2. Comisia se constituie prin ordinul directorului și activează permanent.

3.3. Comisia este formată din minimum 5 membri:

- a) director adjunct pe domeniul educației – președinte;
- b) specialist resurse umane – secretar;
- c) juristul instituției;
- d) reprezentantul salariaților/reprezentant sindical;
- e) psihologul instituției.

3.4. Prin ordin se desemnează și minimum 2 membri supleanți.

3.5. Nu poate participa la examinarea cazului persoana care:

- a) se află în conflict de interese;
- b) se află în raport de subordonare directă;
- c) are interes personal.

3.6. Comisia are următoarele atribuții:

- a) recepționează și înregistrează sesizările;
- b) examinează cazurile în mod imparțial și confidențial;
- c) audiază persoanele implicate și martorii;
- d) examinează probele;
- e) propune măsuri provizorii de protecție;
- f) întocmește raportul final;
- g) formulează recomandări de prevenire.

IV. PROCEDURA DE SESIZARE ȘI EXAMINARE

4.1. Sesizarea poate fi depusă de:

- a) angajat;
- b) elev;
- c) părinte/reprezentant legal;
- d) stagiar;
- e) voluntar;
- f) altă persoană vizată de prezentul Regulament.

4.2. Sesizarea poate fi depusă:

- a) în formă scrisă;
- b) prin poșta electronică;
- c) personal către Comisie sau persoana desemnată.

4.3. Sesizarea trebuie să conțină, după posibilitate:

- a) descrierea faptelor;
- b) data și locul producerii;
- c) persoanele implicate;
- d) eventuale probe sau martori.

4.4. Sesizările se înregistrează într-un registru confidențial.

4.5. Comisia examinează sesizarea într-un termen care nu va depăși 30 de zile calendaristice.

4.6. Termenul poate fi prelungit o singură dată cu cel mult 15 zile calendaristice, cu informarea părților implicate.

4.7. În cadrul examinării:

- a) se asigură dreptul la apărare;
- b) părțile pot prezenta explicații și probe;
- c) se respectă confidențialitatea;
- d) se evită intimidarea sau presiunile.

4.8. În cazul existenței unui risc de intimidare sau afectare a persoanei vizate, pot fi aplicate măsuri provizorii:

- a) limitarea contactului dintre părți;
- b) modificarea temporară a programului de activitate a persoanei cu risc de intimidare;
- c) alte măsuri necesare protecției persoanelor implicate.

4.9. La finalizarea examinării, Comisia întocmește un raport care include:

- a) constatările;
 - b) probele examinate;
 - c) concluziile;
 - d) recomandările și măsurile propuse.
- 4.10.** Părțile implicate sunt informate în scris despre rezultatele examinării în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea procedurii.

V. CONFIDENȚIALITATEA ȘI PROTECȚIA PERSOANELOR IMPLICATE

- 5.1.** Toate informațiile aferente sesizării și examinării sunt confidențiale.
- 5.2.** Membrii Comisiei, martorii și persoanele implicate au obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor.
- 5.3.** Este interzis orice act de represalii, intimidare sau tratament nefavorabil față de:
- a) persoana care a depus sesizarea;
 - b) martori;
 - c) persoane implicate în procedură.
- 5.4.** Încălcarea obligației de confidențialitate atrage răspunderea disciplinară, contravențională sau penală, după caz.

VI. MĂSURI ȘI SANȚIUNI

- 6.1.** În funcție de gravitatea faptelor, instituția poate aplica:
- a) avertisment;
 - b) mustrare;
 - c) mustrare aspră;
 - d) concediere;
 - e) alte măsuri prevăzute de legislație și actele normative interne.
- 6.2.** În cazul elevilor, pot fi aplicate măsuri educaționale și disciplinare prevăzute de legislația educațională și actele normative interne ale instituției:
- a) avertisment;
 - b) mustrare;
 - c) mustrare aspră;
 - d) înlăturare temporară de la ore;
 - e) exmatriculare;
 - f) alte măsuri prevăzute de legislație și actele normative interne.
- 6.3.** Aplicarea sancțiunilor disciplinare nu exclude răspunderea contravențională sau penală.
- 6.4.** Instituția poate sesiza:
- a) Inspectoratul de Stat al Muncii;
 - b) organele de poliție;
 - c) autoritățile tutelare;
 - d) alte autorități competente.

VII. DISPOZIȚII FINALE

- 7.1.** Prezentul Regulament se aprobă la Consiliul profesoral cu majoritatea simplă a voturilor.
- 7.2.** Prezentul Regulament intră în vigoare la data aprobării prin ordinul directorului instituției.
- 7.3.** Regulamentul se aduce la cunoștința tuturor angajaților și elevilor prin:
 - a) plasare pe pagina oficială a instituției;
 - b) informare directă;
 - c) alte modalități prevăzute de lege.
- 7.4.** Instituția organizează anual activități de informare și instruire privind prevenirea violenței, hărțuirii și discriminării.
- 7.5.** Documentele aferente sesizărilor și examinării cazurilor se păstrează 3 ani, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.
- 7.6.** Comisia prezintă anual conducerii instituției un raport privind:
 - a) numărul cazurilor examinate;
 - b) măsurile aplicate;
 - c) eficiența măsurilor de prevenire;
 - d) recomandările de îmbunătățire a climatului instituțional.

ANEXE

TABEL DE APRECIERE A GRADULUI DE SEVERITATE

al actelor de violență, hărțuire, hărțuire sexuală, bullying, cyberbullying și discriminare

CRITERIU	SUBTIL	MEDIU	GRAV
Caracterul comportamentului	comportament indirect, aparent minor sau ocazional	comportament evident, repetat sau intenționat	comportament agresiv, abuziv sau violent
Frecvența	izolat sau rar	repetat periodic	repetat sistematic sau continuu
Intenția persoanei	fără intenție evidentă de a produce prejudiciu	intenție evidentă de intimidare, umilire sau presiune	intenție clară de control, agresare, constrângere sau traumatizare
Impact asupra victimei	disconfort emoțional, jenă, tensiune	stres, anxietate, afectarea relațiilor sau activității	traumă emoțională, afectare fizică/psihică, frică sau insecuritate
Nivelul de intimidare	reduc	moderat	ridicat
Efect asupra mediului educațional/profesional	afectează temporar climatul relațional	crează mediu ostil sau umilitor	pune în pericol siguranța și sănătatea persoanei
Relația dintre părți	fără raport evident de putere	poate exista influență sau presiune	există abuz de autoritate, superioritate sau constrângere
Necesitatea intervenției instituției	monitorizare și discuție preventivă	intervenție formală și măsuri corective	intervenție urgentă, măsuri de protecție și posibilă sesizare a autorităților
Posibilitatea aplicării sancțiunilor	avertizare verbală, consiliere	sanțiuni disciplinare moderate	sanțiuni disciplinare severe și/sau răspundere contravențională sau penală

EXEMPLE ORIENTATIVE

TIP DE COMPORTAMENT	SUBTIL	MEDIU	GRAV
Comentarii și glume	ironii ocazionale	comentarii repetate și umilitoare	amenințări sau discurs agresiv
Hărțuire sexuală	insinuări sau priviri insistente	comentarii sexuale repetate, avansuri insistente	agresiune sexuală, șantaj sexual
Violență verbală	tachinare ocazională	insultare repetată	amenințări grave
Violență fizică	atingere nedorită	bruscare sau intimidare fizică	lovire, agresiune

Cyberbullying	mesaj deranjant izolat	comentarii repetate online	distribuirea imaginilor intime sau amenințări online
Discriminare	remarci discriminatorii	excludere repetată	discriminare sistematică sau instigare la ură
Bullying între elevi	tachinare repetată	umilire în grup	agresiune sistematică și intimidare severă

NOTĂ

Încadrarea faptelor într-un anumit grad de severitate se realizează de către Comisie prin analiza:

- ✓ frecvenței și duratei comportamentului;
- ✓ impactului asupra victimei;
- ✓ existenței intenției;
- ✓ raportului de putere dintre părți;
- ✓ vulnerabilității persoanei afectate;
- ✓ existenței probelor și martorilor;
- ✓ consecințelor produse.

IMPORTANT

Un comportament aparent subtil poate fi încadrat drept comportament mediu sau grav dacă:

- ✓ este repetat;
- ✓ este realizat intenționat;
- ✓ produce efecte importante asupra victimei;
- ✓ implică abuz de autoritate;
- ✓ reprezintă parte a unui comportament sistematic de intimidare, hărțuire sau discriminare.

PLÎNGERE

Subsemnata/Subsemnatul _____, deținând
(numele, prenumele)
funcția de (grupa) _____ în cadrul _____
(denumirea funcției/ grupa) (instituția)

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

informez despre următoarele: _____

(descrierea pretensei fapte de discriminare, hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală)

Reclamat: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Martori: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Probe sau acte/documente justificative: _____

Data _____

Semnătura _____

DE M E R S
către Comisia de examinare

Prin prezentul, dna/dl _____ din cadrul
(nume, prenume) (funcția deținută)

_____, pretinzând că a fost supusă/s unui tratament
discriminator/hărțuitor/umilitor/în (subdiviziunea)

următoarele circumstanțe _____

_____,

s-a adresat cu o plângere către Comisia de examinare _____
(nume, prenume)

pe data de _____, ora _____.

Persoana a fost informată cu privire la drepturile sale, inclusiv de a depune plângere la
Procuratură/poliție și de a solicita o examinare medico-legală, inclusiv psihologică.

Plângerea a fost înregistrată în Registrul de evidență a plângerilor cu privire la cazurile de
discriminare, hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală cu nr._____.

Secretarul Comisiei de examinare

semnătura

DECIZIA
Comisiei de examinare
nr. _____

(data)

Au participat: Membrii Comisiei de Etică _____
(Nume, prenume)

Alte persoane: _____
(Nume, prenume, funcția)

Caracterul ședinței: _____
(deschis/închis)

Petiționar: _____
(Nume, prenume, funcția)

Reclamat: _____
(Nume, prenume, funcția)

Descrierea faptelor constatate: _____

Dovezile/probele prezentate: Petiționar _____

Reclamat: _____

Concluzia Comisiei de examinare: _____

Măsuri provizorii: _____

Președinte

Secretar

DECLARAȚIE

Subsemnatul/Subsemnata _____, deținând
(numele, prenumele)
funcția de _____ în cadrul IP Centrul de Excelență în Transporturi,
(denumirea funcției deținute)
declar că am primit pentru studiere Regulamentul privind prevenirea și combaterea violenței,
hărțuirii și discriminării în cadrul IP CET, aprobat prin ordinul 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 relații defectuoase,
cum ar fi faptele de discriminare, hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală față de colegi/colege,
elevi/eleve, precum și alte persoane, atât în timpul orelor de muncă/ orelor la clasă, cât și în
afara acestora.

În cazul apariției unor neclarități cu privire la anumite prevederi ale prezentului
Regulament sau referitor la posibilele modificări ulterioare ale acestuia, mă oblig să mă adresez
după clarificări conducătorului direct sau *Comisiei pentru prevenirea și examinarea cazurilor de
violență, hărțuire și discriminare.*

Semnătura _____

Chestionar de bază

Întrebări generale pentru stabilirea profilului

1. Identitate de gen:

- Bărbat
- Femeie

2. Vârsta:

- 16 – 20
- 21 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60
- 61+

Întrebări generale cu privire la climatul instituțional

3. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Mă simt apreciat/ă în mediul de activitate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Superiorii respectă opinia mea și a colegilor în procesul de activitate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Cred că superiorii sunt cu adevărat preocupați de bunăstarea mea	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Am relații colegiale cu colegii de serviciu	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Mă simt parte a echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Sunt entuziasmat/-ă să fiu parte a echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Mă simt sigur/-ă în echipa în care activez	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

4. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Superiorii ar trebui să întreprindă mai multe acțiuni pentru a proteja colegii de acțiuni care dăunează persoanei/echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Dacă se întâmplă situații de criză în echipă, superiorul le va gestiona eficient	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Superiorul intervine târziu în situații de criză sau nu intervine deloc	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Există proceduri și protocoale de suport și asistență în cadrul autorității pentru a acorda suport persoanelor care trec prin situații complicate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

Percepții despre leadership, politici și raportare

5. Dacă cineva ar raporta o situație de hărțuire sau agresiune sexuală avută în cadrul unității cât de probabil este ca:

Comisia de Etică va lua situația în serios	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Comisia de Etică va gestiona informația și redirecționa instituțiilor competente să acționeze și nu o va comunica altor subiecți terți irelevanți	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Comisia de Etică va sesiza subiecții cu atribuții de urmărire penală, dacă e cazul	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Comisia de Etică va întreprinde pași pentru a asigura protecția victimei	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Comisia de Etică va acorda servicii de suport victimei sau va încerca să o redirecționeze la servicii de suport	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Comisia de Etică va investiga pe intern cauza unor astfel de acțiuni	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Colegii din cadrul instituției vor susține victima în proces	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil

Victima ar putea să fie supusă presiunilor din partea agresorului	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Carierea victimei care a raportat situația ar putea să sufere din cauza plângerii depuse	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil

6. Ați beneficiat de instruire în politici și proceduri privind incidentele de discriminare, hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală (de exemplu, ce este definit ca hărțuire sexuală, cum să raportați un incident, resurse confidențiale, proceduri de investigare)?

- Da
- Nu

7. Ați beneficiat de instruire în prevenirea tuturor formelor de discriminare, hărțuire, inclusiv hărțuirii sexuale?

- Da
- Nu

8. Dacă da, cât de utilă și accesibilă a fost instruirea?

- Foarte utilă
- moderat utilă
- Oarecum utilă
- Puțin
- Inutilă

9. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Dacă eu sau un/o coleg/ă am fost victimă a hărțuirii sexuale, hărțuirii sau a unei forme de discriminare știu unde să merg pentru a obține ajutor	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Cunosc procedurile interne	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Am încredere în procedurile interne	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

10. Ați avut astfel de incidente în activitatea Dvs? Dacă da, unde a avut loc incidentul?

- În instituție, în timpul orelor de serviciu;
- În instituție, în afara orelor de serviciu;

11. Cui ați raportat incidentul?

- Nimănui
- Superiorului
- Membrului familiei
- Colegului de serviciu

- Altui subiect, vă rugăm să specificați _____
12. Dacă nu ați avut astfel de incidente, bifați instituțiile la care ați putea raporta cazuri de discriminare, hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală.
- Răspuns:
- Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității
 - Comisiei de Etică
 - Poliție
 - Procuratură
 - Oficiul Avocatului Poporului
 - Organizațiile societății civile
13. Dacă nu ați comunicat nimănui despre incident, de ce? (alegere multiplă)
- Mi-a fost rușine
 - Este o chestiune privată cu care o să mă clarific singur/singură
 - Nu doresc ca persoana care a comis fapta să aibă neplăceri
 - Nu doresc ca eu să am neplăceri
 - Îmi este frică ca să nu fiu înțeles/înțeleasă
 - Mă tem că o să fiu blamat/blamată
 - Din cauza că nimic nu se va întreprinde oricum
14. Cum considerați, care ar fi barierele cele mai frecvente în raportarea unor astfel de incidente? (în cazul în care persoana care completează acest chestionar nu ar vrea să se identifice sau nu a avut experiența unor astfel de situații) (alegere multiplă)
- Rușinea
 - Este o chestiune privată
 - Evitarea neplăcerilor de partea victimei
 - Evitarea neplăcerilor pentru persoana care a comis fapta
 - Frica de a nu fi înțeles/înțeleasă
 - Frica de blamare
 - Din cauza că nimic nu se va întreprinde oricum
15. În cazul în care nu ați raportat din cauzele expuse mai sus, ce proceduri/măsuri ar trebui să fie implementate pentru a depăși barierele de raportare?
- Chestionare periodică anonimă;
 - Exit interviuri;
 - Proceduri ajustate;
 - Sancțiuni mai dure;
 - Transmiterea mesajelor de toleranță 0 față de astfel de fapte din partea conducerii;
 - Măsuri de protecție a persoanelor care trec prin astfel de situații și/sau persoanelor care raportează aceste incidente.