

APROBATĂ

prin Hotărârea Consiliului Superior al Procurorilor
nr. 1-278/2026 din 11.09.2026

POLITICĂ INTERNĂ

privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă și a discriminării în cadrul Consiliului Superior al Procurorilor, al organelor din subordinea acestuia și în raporturile profesionale ale procurorilor

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

1. Politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă și a discriminării în cadrul Consiliului Superior al Procurorilor, al organelor din subordinea acestuia și în raporturile profesionale ale procurorilor (*în continuare – Politică*) stabilește măsurile de prevenire, mecanismul confidențial de raportare și înregistrare a sesizărilor, examinarea prealabilă și investigarea internă a faptelor semnalate, întocmirea raportului de constatare, transmiterea sesizărilor potrivit competenței, măsurile de protecție, soluționarea în limitele competențelor instituționale și regulile de monitorizare.

2. Politica este elaborată în temeiul art. 68, art. 70 alin. (1) lit. a) și n), art. 75 și art. 81 din Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură, în conformitate cu Constituția Republicii Moldova, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, ratificată prin Legea nr. 440/2023, Codul muncii al Republicii Moldova, Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal, Hotărârea Guvernului nr. 278/2026 pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, precum și cu actele normative instituționale ale Consiliului Superior al Procurorilor (*în continuare – Consiliu*) și ale organelor din subordinea acestuia.

3. Politica se aplică sesizărilor în care persoana reclamată, indicată ca presupus autor, este:

1) un procuror, inclusiv un procuror care exercită o funcție de conducere – adjunctul Procurorului General, procurorul-șef sau adjunctul acestuia (*în continuare – procuror-conducător*);

2) Procurorul General sau persoana care exercită interimatul funcției de Procuror General;

3) un membru al Consiliului ori un membru al unui colegiu din subordinea Consiliului;

4) un inspector din cadrul Inspecției procurorilor;

5) un funcționar public sau o persoană care face parte din personalul tehnic al Aparatului Consiliului, precum și, în limitele raportului juridic cu Consiliul, o persoană detașată în cadrul Aparatului Consiliului, un stagiar, un voluntar ori o persoană care prestează servicii pentru Consiliu în temeiul unui contract civil;

6) o altă persoană care interacționează cu Consiliul, cu organele din subordinea acestuia, cu Inspekția procurorilor, cu un procuror într-un context profesional ori cu Aparatul Consiliului.

În sensul prezentei Politici, noțiunile de „membru al Consiliului”, „membru al colegiului” și „inspector” includ și persoanele care exercită funcțiile de conducere corespunzătoare.

4. Persoană afectată, în sensul prezentei Politici, poate fi orice persoană, indiferent de statutul său, inclusiv candidații la concursurile și procedurile de selecție organizate de Consiliu sau de colegiile din subordinea acestuia, stagiarii, precum și persoanele care interacționează într-un context profesional cu persoanele prevăzute la pct. 3 subpct. 1)–5).

5. Politica se aplică faptelor prevăzute la pct. 15, săvârșite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv:

a) la locul de muncă, precum și în orice spațiu public sau privat utilizat efectiv pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu;

b) în spațiile auxiliare puse la dispoziție de autoritatea publică sau, după caz, de angajator, inclusiv în spațiile în care persoana este remunerată, în cele destinate odihnei și alimentației, în grupurile sanitare, în vestiare și în alte spații similare;

c) în cadrul ședințelor, al activităților procesuale, al deplasărilor și al altor activități aferente exercitării atribuțiilor de serviciu, inclusiv pe durata călătoriilor de serviciu, a programelor de instruire, precum și a evenimentelor ori activităților sociale organizate în interes de serviciu;

d) prin intermediul oricăror mijloace de comunicare utilizate în exercitarea atribuțiilor de serviciu, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informației și comunicațiilor;

e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de autoritatea publică sau, după caz, de angajator, în contextul exercitării atribuțiilor de serviciu;

f) pe durata deplasării către și dinspre locul de muncă, atunci când aceasta se realizează cu transportul pus la dispoziție sau organizat de autoritatea publică ori, după caz, de angajator.

6. În alte situații decât cele prevăzute expres la pct. 5, Politica poate fi aplicată numai dacă, în raport cu circumstanțele concrete, conduita semnalată prezintă o legătură nemijlocită cu raporturile de serviciu ori de muncă, cu exercitarea atribuțiilor profesionale sau constituie continuarea unei conduite produse în cadrul ori în legătură cu activitatea profesională. Simplul fapt că persoanele implicate activează în cadrul aceleiași autorități nu este suficient pentru stabilirea unei asemenea legături.

7. Aplicarea Politicii nu aduce atingere și nu substituie competențele Inspekției procurorilor, ale Colegiului de disciplină și etică, ale Procurorului General, ale comisiei ad-hoc de disciplină constituite în condițiile art. 52¹ din Legea nr. 3/2016, ale comisiei de disciplină constituite în condițiile Legii nr. 158/2008, ale organelor de urmărire penală, ale agenților constatatori în materie contravențională, ale Consiliului

pentru egalitate, ale Inspectoratului de Stat al Muncii, ale Avocatului Poporului, ale instanțelor de judecată, precum și ale altor autorități publice, exercitate în condițiile legii.

8. Politica nu instituie abateri disciplinare, sancțiuni, temeuri de răspundere, organe, proceduri sau competențe care nu sunt prevăzute de lege.

9. Consiliul nu are calitatea de angajator al procurorilor și nu exercită, în temeiul Politicii, atribuții de organizare a muncii acestora. În privința procurorilor, Politica stabilește modul de depunere, înregistrare confidențială, examinare prealabilă, investigare internă și transmitere a sesizărilor potrivit competenței, precum și măsurile care intră în competența Consiliului.

10. Consiliul și Procuratura Generală cooperează, în limitele competențelor stabilite de lege, în aplicarea prezentei Politici și a cadrului normativ intern al Procuraturii, în vederea evitării examinării paralele a aceleiași sesizări, a audierii repetate a persoanei afectate și a adoptării măsurilor de protecție contradictorii. Cooperarea, inclusiv schimbul de informații și coordonarea măsurilor de protecție, se realizează prin canalele oficiale de comunicare, cu respectarea confidențialității, a protecției datelor cu caracter personal și a competențelor prevăzute de lege.

11. Investigarea internă nu substituie procedura disciplinară a procurorilor, competențele Procurorului General, procedurile penale, contravenționale sau de constatare a discriminării și nu poate avea ca obiect verificarea legalității ori temeiniciei actelor și soluțiilor procesuale ale procurorului.

12. În privința funcționarilor publici și a personalului tehnic din cadrul Aparatului Consiliului, obligațiile autorității publice în calitate de angajator se exercită de Președintele Consiliului, în limitele stabilite de Legea nr. 3/2016 și de regulamentele de organizare internă ale Consiliului.

13. Depunerea sesizării potrivit Politicii nu condiționează și nu limitează dreptul persoanei de a se adresa direct autorităților prevăzute la pct. 7 și nu suspendă termenele de prescripție, de decădere sau de contestare prevăzute de lege.

14. Procedura de sesizare și de tratare a cazurilor de violență, hărțuire sau discriminare se întemeiază pe următoarele principii:

- **legalitatea** – toate acțiunile se desfășoară în conformitate cu legislația în vigoare și cu actele normative ale Consiliului și, după caz, ale Procuraturii;

- **respectarea demnității umane** – demnitatea persoanei constituie o valoare supremă, protejată în toate etapele procedurii;

- **egalitatea și nediscriminarea** – tuturor persoanelor li se asigură un tratament egal, fără deosebire pe baza criteriilor protejate;

- **toleranța zero** – nicio formă de hărțuire, hărțuire sexuală sau discriminare nu este tolerată ori justificată prin poziția, autoritatea sau prestigiul persoanei implicate;

- **confidențialitatea** – identitatea persoanelor implicate și informațiile aferente se protejează pe tot parcursul procedurii și după finalizarea acesteia;

- **imparțialitatea și independența examinării** – sesizările se examinează obiectiv, de persoane aflate în afara oricărui conflict de interese;

- **prezumția de bună-credință** – autorul sesizării și martorii se prezumă de bună-credință, iar persoana reclamată beneficiază de prezumția nevinovăției până la constatarea faptei;

– **protecția împotriva victimizării** – nicio persoană nu poate suferi consecințe adverse pentru raportarea cu bună-credință a unei fapte sau pentru participarea la examinarea acesteia;

– **proporționalitatea** – măsurile întreprinse în aplicarea Politicii sunt necesare și proporționale cu scopul urmărit;

– **celeritatea** – sesizările se examinează prompt, în termenele stabilite;

– **protecția persoanei afectate** – nevoile de protecție, siguranță și sprijin ale persoanei afectate se au în vedere în mod prioritar, fără a aduce atingere dreptului la apărare al persoanei reclamate;

– **respectarea independenței procurorului** – procedurile prevăzute de Politică nu pot fi utilizate pentru a influența soluțiile procesuale ori pentru a aduce atingere independenței decizionale a procurorului;

– **abordarea sensibilă la dimensiunea de gen și la vulnerabilitate** – la evaluarea riscului, la organizarea audierilor și la alegerea măsurilor de protecție se ține cont de impactul diferit al violenței și hărțuirii asupra femeilor și bărbaților, precum și de situațiile de vulnerabilitate ale persoanei afectate;

– **accesibilitatea** – mecanismul de sesizare este accesibil tuturor persoanelor, inclusiv persoanelor cu dizabilități, prin modalități adecvate de informare, comunicare și depunere a sesizărilor.

15. În sensul prezentei Politici, noțiunile¹ utilizate au următoarele semnificații:

– **acomodare rezonabilă** – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți;

– **comisie de investigare** – comisia constituită prin hotărâre a Consiliului, pentru investigarea unei sesizări concrete a cărei complexitate, natură ori circumstanțe justifică examinarea colegială;

– **criterii protejate** – criteriile de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu;

– **demnitate în muncă** – climatul psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă, care exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului ori a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului;

– **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, iar mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

– **discriminare continuă** – orice faptă de discriminare care se caracterizează prin săvârșirea neîntreruptă, în decursul unui timp nedeterminat, a acțiunii sau inacțiunii

¹ expunere alfabetică

discriminatorii și care se consumă în momentul încetării acesteia ori în momentul survenirii unor evenimente care împiedică această faptă;

- **discriminare directă** – tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, într-o 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, iar 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 prevederea, acțiunea, criteriul sau practica se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;

- **discriminare prelungită** – orice faptă de discriminare caracterizată prin două sau mai multe acțiuni și/sau inacțiuni identice, săvârșite cu un singur scop și alcătuind un ansamblu;

- **discriminare prin asociere** – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii;

- **discriminarea în forme grave** – promovarea sau practicarea discriminării de către autoritățile publice; discriminarea persoanelor pe baza a două sau mai multe criterii; discriminarea săvârșită de două sau mai multe persoane; discriminarea continuă sau prelungită; discriminarea săvârșită asupra unui grup de persoane;

- **examinare prealabilă** – etapa inițială în cadrul căreia persoana responsabilă verifică dacă sesizarea intră în domeniul de aplicare al Politicii, identifică statutul persoanelor implicate și contextul profesional al faptelor, stabilește necesitatea investigării interne, existența unui risc care impune măsuri de protecție și, după caz, autoritatea sau organul căruia sesizarea ori o componentă a acesteia urmează să-i fie transmisă potrivit competenței;

- **hărțuire** – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse;

- **hărțuire în muncă** – orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare, săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum și al altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod izolat sau repetat, care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea în muncă poate avea la bază orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de angajator, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă;

- **hărțuire sexuală** – manifestarea 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;

- **instigare la discriminare** – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse;
- **investigare internă** – ansamblul operațiunilor efectuate în temeiul prezentei Politici pentru clarificarea circumstanțelor de fapt ale sesizării, evaluarea acestora prin raportare la normele privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă și a discriminării, identificarea riscurilor și formularea propunerilor privind măsurile de protecție, prevenire, remediere sau transmitere potrivit competenței;
- **limbaj sexist** – expresii și adresări care prezintă femeia și bărbatul într-o manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensând demnitatea acestora;
- **măsuri pozitive** – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate;
- **măsură provizorie de protecție** – măsura temporară, individuală, necesară și proporțională, dispusă pentru prevenirea ori înlăturarea unui risc iminent de vătămare, intimidare, presiune, victimizare sau a altor consecințe prejudiciabile pentru persoana afectată, martori ori alte persoane implicate. Măsura poate fi dispusă de la momentul recepționării sesizării și pe întreaga durată a examinării acesteia și, dacă riscul persistă, după finalizarea acesteia, nu are caracter sancționator, nu presupune constatarea faptei și nu anticipează soluția asupra sesizării;
- **persoană afectată** – persoana care susține că a fost supusă unei fapte ce intră în domeniul Politicii, fără ca utilizarea acestei calități să echivaleze cu constatarea faptei;
- **persoană reclamată** – persoana indicată în sesizare ca presupus autor al faptei, fără ca această calitate să echivaleze cu stabilirea vinovăției sau a răspunderii sale;
- **persoană responsabilă** – membrul-procuror al Consiliului desemnat prin hotărâre a Consiliului pentru organizarea și gestionarea mecanismului prevăzut de prezenta Politică, inclusiv pentru desfășurarea activităților de prevenire, recepționarea și înregistrarea sesizărilor, efectuarea examinării prealabile și, în cazurile prevăzute de Politică, a investigării interne, întocmirea raportului de constatare, formularea propunerilor și recomandărilor, transmiterea materialelor potrivit competenței, monitorizarea aplicării Politicii și generalizarea practicii rezultate din implementarea acesteia;
- **persoană responsabilă supleantă** – membrul Consiliului desemnat prin hotărâre a Consiliului, în condițiile pct. 27, pentru a exercita atribuțiile persoanei responsabile în cazurile în care aceasta este vizată de sesizare, se află în conflict de interese ori în imposibilitate de a acționa sau când există împrejurări care pot afecta imparțialitatea sa;
- **raport de constatare** – actul întocmit de persoana responsabilă la finalizarea investigării interne, care cuprinde circumstanțele examinate, operațiunile efectuate, materialele relevante, constatările rezultate din investigare, concluziile și, după caz, propunerile privind măsurile de protecție, prevenire, remediere ori transmiterea materialelor potrivit competenței;

– **Registru de evidență a sesizărilor** (*în continuare – Registru*) – registrul special de evidență a sesizărilor depuse în temeiul prezentei Politici, ținut de persoana responsabilă conform modelului prevăzut în *Anexa nr. 2* la prezenta Politică;

– **sesizare** – comunicarea scrisă sau electronică, semnată de autor ori de reprezentantul său în condițiile legii sau, în cazul comunicării electronice, transmisă cu indicarea numelui și a datelor de contact ale autorului, prin care sunt aduse la cunoștința persoanei responsabile fapte susceptibile să intre în domeniul de aplicare al prezentei Politici;

– **victimizare** – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse pentru o persoană ca urmare a depunerii unei sesizări sau plângeri, a înaintării unei acțiuni în instanța de judecată, a furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, ori a participării, în orice calitate, la procedurile prevăzute de lege sau de prezenta Politică în legătură cu o faptă de violență, hărțuire sau discriminare;

– **violență în muncă** – orice comportament, acțiune, faptă, omisiune sau amenințare, săvârșită o singură dată sau în mod repetat, în cadrul raporturilor de muncă, precum și al altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care are ca scop și/sau efect vătămarea integrității fizice, psihice, sexuale sau economice a unei persoane. Violența în muncă include, în mod expres, agresiunea fizică, intimidarea, constrângerea, abuzul verbal sau psihologic, violența sexuală, violența digitală, precum și orice altă formă de comportament care lezează demnitatea, sănătatea sau securitatea persoanei, indiferent dacă este exercitată de angajator, salariat ori terți.

Capitolul II

CONDUITE INTERZISE, DELIMITĂRI ȘI MĂSURI DE PREVENIRE

Secțiunea 1

Conduite interzise și delimitări

16. În cadrul Consiliului, precum și în cadrul sistemului Procuraturii, se promovează un mediu profesional bazat pe demnitate, egalitate, integritate și respect și nu este tolerată violența, hărțuirea ori discriminarea. Acest angajament nu substituie constatarea faptei de către autoritatea competentă, în condițiile legii.

17. Conduitele interzise se pot manifesta verbal, nonverbal, fizic, psihologic, sexual, economic sau digital și pot include, cu titlu ilustrativ:

– amenințări, insulte, intimidări, umiliri, limbaj sexist, agresiuni, atingeri ori alte contacte fizice nedorite;

– avansuri, propuneri, insinuări, comentarii, glume, aluzii, gesturi, priviri insistente, mesaje ori materiale de natură sexuală, precum și alte comportamente fizice, verbale sau nonverbale nedorite de natură sexuală;

– condiționarea unei decizii privind accesul la funcție, cariera, evaluarea, repartizarea atribuțiilor sau alte aspecte ale activității profesionale de acceptarea unui comportament de natură sexuală;

– izolarea ori excluderea profesională nejustificată, denigrarea, răspândirea unor informații denigratoare, precum și atribuirea sau retragerea nejustificată a atribuțiilor;

- tratamentul diferențiat nejustificat, pe baza unui criteriu protejat, în ceea ce privește accesul la funcție, promovarea, evaluarea, repartizarea atribuțiilor, formarea profesională, remunerarea sau alte drepturi ori beneficii profesionale;
- refuzul acomodării rezonabile în cazurile și condițiile prevăzute de lege;
- aplicarea unor consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri, sesizări sau a furnizării unor informații în legătură cu o faptă de violență, hărțuire sau discriminare.

18. Conduitele prevăzute la pct. 17 se pot manifesta direct sau prin intermediul mijloacelor de comunicare, inclusiv în mediul digital, ori prin intermediul altor persoane. Enumerarea are caracter ilustrativ, nu instituie categorii juridice distincte, iar calificarea faptei se realizează exclusiv prin raportare la elementele definiției legale.

19. Nu constituie, prin ele însele, violență, hărțuire sau discriminare exercitarea legală a atribuțiilor de conducere, coordonare, îndrumare, control, evaluare ori disciplină, inclusiv repartizarea atribuțiilor, stabilirea termenelor, evaluarea performanțelor, diferențierile determinate de cerințele specifice exercitării funcției, formularea observațiilor privind calitatea activității și aplicarea măsurilor prevăzute de lege, atunci când acestea sunt realizate obiectiv, justificat și proporțional și nu întrunesc elementele unei fapte interzise de lege, precum și măsurile pozitive adoptate în condițiile legii.

20. Sesizarea depusă potrivit Politicii nu poate fi utilizată pentru verificarea legalității sau temeiniciei soluțiilor adoptate de procuror în exercitarea atribuțiilor procesuale și nu poate aduce atingere independenței procesuale a acestuia.

Secțiunea a 2-a

Măsuri de prevenire

21. Prevenirea hărțuirii, a hărțuirii sexuale, a violenței în muncă și a discriminării constituie o responsabilitate permanentă a Consiliului, a colegiilor din subordinea acestuia, a Inspecției procurorilor, a Aparatului Consiliului și a procurorilor cu funcții de conducere.

22. Consiliul asigură publicarea pe pagina web oficială a Politicii, a datelor de contact ale persoanei responsabile și a modalităților de depunere a sesizărilor, precum și afișarea informațiilor esențiale privind mecanismul de sesizare la sediul Consiliului. Materialele de informare privind recunoașterea, prevenirea și raportarea violenței, hărțuirii și discriminării se actualizează cel puțin o dată pe an și se pun la dispoziția tuturor persoanelor cărora li se aplică Politica.

23. Consiliul, colegiile din subordinea acestuia, Inspecția procurorilor și conducătorii din Aparatul Consiliului promovează, în limitele competențelor lor, respectarea demnității, egalitatea de tratament și conduita profesională lipsită de violență, hărțuire și discriminare, inclusiv prin activități de informare, de instruire (organizate cel puțin o dată pe an) și prin comunicare instituțională. Persoanele angajate în Aparatul Consiliului, precum și membrii Consiliului și ai colegiilor din subordinea acestuia, sunt informați despre prevederile Politicii la începutul exercitării atribuțiilor.

24. Măsurile ce țin de organizarea activității procurorilor și de condițiile concrete de exercitare a atribuțiilor acestora se realizează de Procuratură, prin conducători. În acest scop, persoana responsabilă propune Procurorului General sau, după caz, procurorului-conducător, cel puțin o dată pe an și ori de câte ori constată necesitatea:

1) diseminarea în cadrul procuraturilor a materialelor de informare prevăzute la pct. 31 subpct. 28);

2) includerea în programul de integrare profesională a procurorilor nou-numiți a informării privind prevenirea și combaterea violenței, hărțuirii și discriminării și privind mecanismul prevăzut de prezenta Politică;

3) măsuri organizatorice de reducere a riscurilor identificate potrivit pct. 31 subpct. 31), fără a afecta repartizarea cauzelor și independența procesuală a procurorilor;

4) mecanisme de consiliere pentru prevenirea conflictelor și soluționarea timpurie a situațiilor tensionate, care nu se aplică faptelor susceptibile să constituie violență, hărțuire sau discriminare.

25. Persoanele prevăzute la pct. 3 subpct. 1)–5) sunt obligate:

1) să se abțină de la orice faptă de violență, hărțuire sau discriminare în raport cu persoanele cu care interacționează în exercitarea atribuțiilor;

2) să respecte demnitatea persoanei și principiul egalității de tratament, potrivit obligațiilor stabilite de lege, de Codul de etică al procurorilor și de normele de conduită aplicabile statutului acestora;

3) să nu întreprindă acțiuni de victimizare în privința persoanelor care au depus o sesizare ori au furnizat informații în cadrul procedurilor prevăzute de lege și de Politică;

4) să nu împiedice sau să obstrucționeze depunerea, transmiterea ori examinarea sesizărilor de către autoritatea competentă;

5) să respecte confidențialitatea informațiilor de care iau cunoștință în aplicarea Politicii;

6) să informeze persoana responsabilă atunci când, în exercitarea atribuțiilor, iau cunoștință despre o situație care prezintă un risc iminent de vătămare a unei persoane.

26. Suplimentar obligațiilor prevăzute la pct. 25, persoanele care exercită funcții de conducere în cadrul Consiliului, al organelor din subordinea acestuia și al Aparatului Consiliului au, în limitele competențelor ce le revin, următoarele obligații:

1) să asigure participarea persoanelor din cadrul structurii conduse la activitățile de informare și instruire privind prevenirea și combaterea violenței, hărțuirii și discriminării;

2) să coopereze cu persoana responsabilă sau, după caz, cu Comisia de investigare la identificarea și evaluarea riscurilor și la examinarea sesizărilor, inclusiv prin asigurarea accesului la documentele, informațiile și spațiile necesare;

3) să întreprindă, în limitele competenței, măsurile necesare pentru prevenirea și diminuarea riscurilor identificate, precum și pentru înlăturarea unui risc de vătămare a unei persoane;

4) să informeze persoana responsabilă, în cel mai scurt timp posibil, despre situațiile susceptibile să constituie violență, hărțuire sau discriminare de care au luat cunoștință în orice mod, să transmită fără întârziere sesizările recepționate și, în

situații urgente, să solicite subiectului competent potrivit pct. 31 subpct. 7) aplicarea de îndată a măsurilor de protecție;

5) să asigure, în limitele atribuțiilor proprii, executarea măsurilor dispuse de autoritatea sau persoana competentă;

6) să asigure în structura condusă distribuirea echitabilă a sarcinilor, comunicarea transparentă și prevenirea suprasolicitării profesionale;

7) să se abțină de la orice acțiune de descurajare ori împiedicare a depunerii unei sesizări sau de influențare a examinării acesteia.

Capitolul III

ORGANIZAREA MECANISMULUI DE SESIZARE ȘI ATRIBUȚIILE SUBIECȚILOR RESPONSABILI

Secțiunea 1

Persoana responsabilă

27. Persoana responsabilă se desemnează prin hotărâre a Consiliului, dintre membrii aleși din rândul procurorilor. Prin aceeași hotărâre se desemnează persoana responsabilă supleantă, dintre membrii aleși din rândul procurorilor sau dintre membrii din rândul societății civile. Nu pot fi desemnați în aceste calități membrii de drept ai Consiliului și Președintele Consiliului. Prin actul de desemnare se stabilește adresa de poștă electronică dedicată și modalitatea de depunere a sesizărilor. Persoana responsabilă și persoana responsabilă supleantă se desemnează pe durata mandatului de membru al Consiliului.

28. Calitatea de persoană responsabilă sau de persoană responsabilă supleantă încetează înainte de termen la cererea scrisă a titularului, prin hotărâre a Consiliului. În acest caz, Consiliul desemnează, în condițiile pct. 27, o altă persoană, iar până la desemnare atribuțiile persoanei responsabile se exercită de persoana responsabilă supleantă.

29. În activitățile de evidență, corespondență și organizare, persoana responsabilă poate fi asistată de un funcționar din cadrul Aparatului Consiliului, desemnat prin ordin al Președintelui Consiliului la propunerea persoanei responsabile, care acționează sub îndrumarea persoanei responsabile, are acces la informații numai în volumul necesar îndeplinirii sarcinilor și este supus obligației de confidențialitate prevăzute de prezenta Politică.

30. Persoana responsabilă beneficiază de instruire inițială, de regulă înainte de gestionarea primei sesizări și în cel mult 3 luni de la desemnare, precum și de instruire continuă, cel puțin o dată pe an, privind prevenirea și combaterea violenței, hărțuirii și discriminării, gestionarea sesizărilor, protecția împotriva victimizării, confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal. Aceleași cerințe se aplică persoanei responsabile supleante.

31. În exercitarea atribuțiilor, persoana responsabilă:

1) recepționează și înregistrează sesizările în Registru;

2) confirmă recepționarea sesizării și comunică autorului numărul atribuit acesteia;

3) informează persoana care a depus sesizarea, într-o manieră clară și neutră, despre mecanismul prevăzut de Politică, etapele și limitele acestuia, precum și despre autoritatea competentă pentru examinarea fondului;

4) informează persoana afectată, după caz, despre drepturile procedurale care îi sunt aplicabile, posibilitatea solicitării măsurilor de protecție și serviciile de asistență juridică, medicală, psihologică sau socială disponibile potrivit legii, inclusiv prin remiterea sau prezentarea informării prevăzute în *Anexa nr. 7*;

5) pune la dispoziția persoanelor interesate formularul de sesizare și informațiile necesare privind modalitățile de adresare;

6) evaluează, de la recepționarea sesizării și pe întreaga durată a examinării acesteia, existența unui risc de vătămare, intimidare, presiune, victimizare ori a altor consecințe prejudiciabile pentru persoana afectată, martori sau alte persoane implicate;

7) dacă identifică vreun risc, potrivit subpct. 6), formulează fără întârziere propunerea motivată privind măsurile provizorii de protecție și o prezintă:

a) Procurorului General sau, după caz, procurorului-conducător – dacă măsura privește organizarea activității unui procuror;

b) Consiliului – dacă măsura privește Procurorul General, un membru al Consiliului, un membru al unui colegiu ori un inspector;

c) Președintelui Consiliului – dacă măsura privește raportul de serviciu sau de muncă al unei persoane din cadrul Aparatului Consiliului;

d) autorității, angajatorului sau persoanei competente – în celelalte situații prevăzute de prezenta Politică;

8) urmărește necesitatea menținerii măsurii propuse potrivit subpct. 7) și, în funcție de evoluția riscului, propune modificarea, înlocuirea sau încetarea acesteia;

9) efectuează examinarea prealabilă a sesizării în limitele prevăzute de Capitolul V;

10) efectuează investigarea internă a sesizărilor în cazurile și în limitele prevăzute de prezenta Politică;

11) propune Consiliului constituirea unei comisii de investigare atunci când complexitatea, natura sau circumstanțele cazului justifică investigarea colegială și prezintă propuneri privind componența acesteia;

12) solicită persoanelor implicate explicații, informații și materiale relevante pentru clarificarea circumstanțelor sesizate;

13) audiază, după caz, persoana afectată, persoana reclamată și alte persoane care pot furniza informații relevante;

14) examinează înscrisurile, comunicările și alte materiale prezentate ori obținute în condițiile legii și strict necesare investigării;

15) solicită informații necesare clarificării contextului în care s-au produs faptele;

16) solicită, în cazurile care presupun cunoștințe de specialitate, asistența unui specialist în domeniu, în condițiile pct. 33;

17) întocmește raportul de constatare sau, în cazul constituirii comisiei de investigare, coordonează elaborarea și prezentarea acestuia Consiliului ori, după caz, Președintelui Consiliului;

18) formulează, în limitele competențelor prevăzute de Politică, propuneri privind măsurile de protecție, prevenire și remediere, precum și privind transmiterea materialelor autorităților ori organelor competente;

19) formulează recomandări și propuneri cu caracter general privind prevenirea violenței, hărțuirii, discriminării și victimizării, inclusiv în baza problemelor sistemice sau a factorilor de risc identificați în investigarea sesizărilor;

20) urmărește, în scop de monitorizare, modul de valorificare a recomandărilor și măsurilor dispuse, fără a interveni în competențele autorității sau organului sesizat;

21) întocmește Fișa de direcționare procedurală prevăzută în *Anexa nr.4*;

22) transmite sesizarea și materialele aferente autorității competente;

23) informează autorul sesizării despre transmiterea acesteia și, după caz, despre căile de adresare disponibile;

24) asigură confidențialitatea sesizărilor, a materialelor aferente și a informațiilor privind persoanele implicate;

25) ține Registrul și Borderoul de evidență a accesului, potrivit *Anexelor nr.2 și nr.3*;

26) asigură păstrarea documentelor aflate în gestiunea sa, în condițiile prezentei Politici și ale legislației aplicabile;

27) urmărește, exclusiv în scopul evidenței și monitorizării mecanismului, traseul procedural al sesizărilor transmise, fără a interveni în examinarea acestora;

28) contribuie la elaborarea și actualizarea materialelor de informare privind prevenirea violenței, hărțuirii și discriminării, drepturile persoanelor și mecanismele de sesizare și protecție;

29) formulează propuneri privind activitățile de informare, instruire și prevenire care urmează a fi incluse în planificarea instituțională;

30) participă, în limitele competențelor, la activitățile de informare și instruire privind aplicarea Politicii;

31) coordonează, cel puțin o dată pe an, identificarea și evaluarea riscurilor de violență, hărțuire și discriminare în domeniile în care prezenta Politică este aplicabilă, inclusiv prin utilizarea chestionarului prevăzut în *Anexa nr.5* și, după caz, a altor instrumente anonime de evaluare, și generalizează și analizează, în formă anonimată și agregată, datele rezultate din Registru și din evaluarea riscurilor, în scopul identificării tendințelor, factorilor de risc, vulnerabilităților și eventualelor dificultăți în funcționarea mecanismului, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal;

32) formulează, în baza rezultatelor prevăzute la subpct. 31), propuneri privind măsurile de prevenire și diminuare a riscurilor identificate, precum și privind îmbunătățirea mecanismului de sesizare și a circuitului instituțional al sesizărilor;

33) întocmește și prezintă anual Consiliului informația generalizată privind aplicarea Politicii, în condițiile Capitolului X;

34) informează în scris persoana afectată și persoana reclamată despre rezultatul examinării, în condițiile pct. 114.

32. Informarea acordată persoanelor implicate are caracter neutru și nu constituie consultanță juridică, medicală ori psihologică sau reprezentare. Informarea nu limitează dreptul persoanei responsabile de a formula, în raportul de constatare, concluzii și propuneri în limitele prezentei Politici și nici de a formula recomandări

privind prevenirea și remedierea riscurilor identificate. Concluziile și recomandările persoanei responsabile nu substituie competența autorității sau organului căruia legea îi atribuie calificarea faptei și stabilirea răspunderii juridice.

33. În cazurile care, prin complexitatea faptelor ori natura aspectelor examinate, necesită cunoștințe speciale, persoana responsabilă poate solicita concursul unuia sau mai multor specialiști în domeniul relevant. Specialistul acordă asistență de specialitate și poate formula opinii asupra aspectelor pentru care a fost solicitat, fără a dobândi competențe proprii de investigare sau de soluționare a sesizării. Persoana atrasă în condițiile prezentului punct este supusă cerințelor de imparțialitate, confidențialitate și protecție a datelor aplicabile persoanei responsabile și are acces numai la informațiile necesare îndeplinirii sarcinii încredințate.

34. În cadrul investigării interne, persoana responsabilă **nu este în drept:**

1) să stabilească răspunderea juridică a persoanei reclamate, să aplice sancțiuni ori să exercite atribuții care, potrivit legii, revin altor autorități, organe sau persoane;

2) să verifice legalitatea ori temeinicia actelor, soluțiilor sau măsurilor procesuale adoptate de procurori;

3) să intervină în examinarea ulterioară a materialelor de către autoritatea sau organul competent.

35. Constatările efectuate în cadrul investigării interne pot fundamenta măsurile instituționale prevăzute de prezenta Politică și transmiterea materialelor potrivit competenței, fără a avea caracter obligatoriu pentru autoritatea care examinează forma de răspundere juridică incidentă.

36. Dacă sesizarea vizează persoana responsabilă, dacă aceasta are un conflict de interese, se află în imposibilitate de a acționa ori există împrejurări care pot afecta imparțialitatea, atribuțiile acesteia se exercită de persoana responsabilă supleantă sau, dacă și aceasta se află într-o asemenea situație, de un alt membru al Consiliului care îndeplinește condițiile prevăzute la pct. 27, desemnat de Consiliu pentru cazul respectiv. Persoana aflată în una dintre situațiile prevăzute de prezentul punct nu participă la examinarea chestiunii, la deliberări și la adoptarea actului corespunzător.

Secțiunea a 2-a

Comisia de investigare

37. Investigarea internă se efectuează, de regulă, de persoana responsabilă. În cazurile în care complexitatea, natura ori circumstanțele sesizării justifică examinarea colegială, persoana responsabilă poate propune Consiliului constituirea unei Comisii de investigare pentru cazul respectiv. Constituirea Comisiei de investigare este obligatorie atunci când sesizarea vizează Procurorul General, un membru al Consiliului, un membru al unui colegiu ori inspectorul-șef.

38. Comisia de investigare se constituie prin hotărâre a Consiliului, pentru examinarea unei sesizări concrete, și este formată din cel puțin 3 membri. Dacă sesizarea vizează un funcționar public sau o persoană din personalul tehnic al Aparatului Consiliului, Comisia de investigare se desemnează pentru examinarea sesizării respective prin ordinul Președintelui Consiliului. Persoana responsabilă este, de drept, președintele Comisiei de investigare. Membrii Comisiei se desemnează, în

funcție de statutul persoanei reclamate și de natura sesizării, din rândul membrilor Consiliului, al membrilor colegiilor din subordinea acestuia ori al inspectorilor, cu respectarea condițiilor prevăzute la pct. 40 și cu asigurarea, pe cât posibil, a echilibrului de gen.

39. Propunerea privind constituirea Comisiei de investigare cuprinde motivarea necesității examinării colegiale și propunerea privind componența acesteia, formulată în raport cu natura și complexitatea cazului.

40. Nu poate fi desemnată în Comisie persoana care:

- 1) este implicată în faptele examinate;
- 2) se află într-o situație de conflict de interese;
- 3) a fost indicată ca martor sau a furnizat informații în legătură cu faptele examinate;
- 4) se află în raport de subordonare directă față de persoana afectată sau față de persoana reclamată;
- 5) are un raport direct de natură să pună în mod obiectiv la îndoială imparțialitatea sa;
- 6) se află într-o altă situație incompatibilă cu examinarea obiectivă a sesizării.

41. Persoana afectată și persoana reclamată pot solicita, motivat, înlocuirea persoanei responsabile sau a unui membru al Comisiei de investigare, dacă există una dintre situațiile prevăzute la pct. 40 ori alte împrejurări obiective de natură să pună la îndoială imparțialitatea acesteia. Cererea se formulează în termen de 3 zile lucrătoare de la data la care persoana a luat cunoștință despre desemnare sau despre motivul înlocuirii.

42. Cererea se examinează cu prioritate de Consiliu, fără participarea persoanei a cărei înlocuire se solicită, cu includerea subiectului respectiv la prima ședință. În cazul admiterii cererii privind persoana responsabilă, atribuțiile acesteia sunt preluate de persoana responsabilă supleantă, iar în cazul unui membru al Comisiei de investigare, Consiliul modifică în mod corespunzător componența Comisiei.

43. Până la soluționarea cererii, persoana a cărei înlocuire se solicită nu efectuează operațiuni de investigare. Formularea cererii nu suspendă aplicarea sau revizuirea măsurilor de protecție și nu împiedică transmiterea sesizării ori a componentei acesteia autorității competente în termenele prevăzute de lege. Conflictul de interese constatat ulterior desemnării atrage înlocuirea persoanei responsabile sau a membrului Comisiei de investigare, fără reluarea operațiunilor efectuate, cu excepția celor a căror obiectivitate a fost afectată.

44. Cererea repetată întemeiată pe aceleași motive nu se examinează, cu excepția cazului în care sunt invocate fapte sau împrejurări noi.

45. Dacă natura aspectelor examinate necesită cunoștințe speciale, la propunerea persoanei responsabile, în lucrările Comisiei poate fi atras unul ori mai mulți specialiști în domeniul relevant.

46. Specialistul atras în activitatea Comisiei acordă asistență asupra aspectelor pentru care a fost solicitat, nu participă la vot și nu dobândește, prin aceasta, competențe proprii de soluționare a sesizării.

47. Dacă persoana responsabilă se află într-o situație care exclude participarea sa la investigare, atribuțiile persoanei responsabile, inclusiv prezidarea Comisiei de

investigare, se exercită de persoana responsabilă supleantă sau, după caz, de membrul desemnat de Consiliu potrivit pct. 36.

48. Membrii Comisiei și specialiștii atrași sunt obligați să respecte cerințele privind imparțialitatea, confidențialitatea, protecția datelor cu caracter personal și protecția persoanelor implicate, prevăzute de prezenta Politică.

Secțiunea a 3-a

Președintele Consiliului

49. Președintele Consiliului, în limitele competențelor stabilite de lege:

1) asigură condițiile organizatorice, tehnice și de securitate necesare funcționării mecanismului de sesizare prevăzut de prezenta Politică;

2) asigură condițiile necesare respectării confidențialității și protecției datelor cu caracter personal;

3) asigură transmiterea, potrivit competenței, a sesizărilor privind funcționarii publici din cadrul Aparatului către Comisia de disciplină, atunci când faptele semnalate sunt susceptibile să constituie abateri disciplinare;

4) examinează, în calitate de angajator, aspectele de ordin disciplinar privind personalul tehnic al Aparatului Consiliului, în condițiile legislației muncii;

5) examinează fără întârziere propunerile persoanei responsabile privind protecția funcționarilor publici și a celorlalte categorii de personal din cadrul Aparatului și dispune măsurile provizorii necesare;

6) revizuieste, din oficiu sau la propunerea persoanei responsabile ori la solicitarea justificată a persoanei protejate, măsurile provizorii dispuse;

7) asigură executarea măsurilor de protecție și întreprinde măsurile de prevenire și de înlăturare a factorilor de risc identificați;

8) asigură identificarea și evaluarea, cel puțin o dată pe an și cu participarea personalului, a riscurilor de violență, hărțuire și discriminare în cadrul Aparatului Consiliului;

9) asigură, în condițiile legii și în limita resurselor disponibile, inclusiv prin acorduri cu instituții specializate, accesul persoanelor din cadrul Aparatului Consiliului afectate de violență sau hărțuire la consiliere psihologică ori juridică.

50. Președintele Consiliului nu exercită atribuțiile prevăzute la pct. 49 în raport cu o sesizare în care este persoana reclamată sau atunci când se află într-o situație de conflict de interese.

Secțiunea a 4-a

Consiliul

51. Consiliul:

1) aprobă și actualizează Politică;

2) desemnează persoana responsabilă și persoana responsabilă supleantă;

3) examinează informația anuală privind aplicarea Politicii;

4) exercită atribuțiile care îi revin potrivit Legii nr. 3/2016 în raport cu Procurorul General, inspectorii și alte categorii de persoane pentru care legea stabilește competența Consiliului;

5) examinează raportul de constatare în cazurile prevăzute la pct. 105 subpct. 1);
6) examinează cu prioritate propunerile privind măsurile provizorii de protecție care privesc Procurorul General, membrii Consiliului, membrii colegiilor și inspectorii și adoptă măsurile prevăzute de Capitolul VIII, fără a aștepta finalizarea investigării;

7) revizuieste măsurile dispuse în funcție de evoluția riscului și de informațiile apărute pe parcursul examinării;

8) transmite materialele autorității competente atunci când examinarea acestora nu intră în competența sa.

52. Raportul de constatare și propunerea privind aplicarea, modificarea sau încetarea unei măsuri provizorii de protecție se examinează în ședință închisă sau în partea închisă a ședinței, în condițiile art. 77 alin. (3) din Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură și ale pct. 63–64 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Consiliului Superior al Procurorilor (*în continuare – Regulamentul Consiliului*).

53. Consiliul examinează chestiunile prevăzute la pct. 52 exclusiv în baza raportului de constatare sau, după caz, a propunerii persoanei responsabile ori a Comisiei de investigare și a materialelor anexate, fără audierea autorului sesizării, a persoanei afectate, a persoanei reclamate sau a martorilor. Nu participă la examinarea, deliberarea și votarea acestor chestiuni membrul Consiliului care are calitatea de persoană reclamată, persoană afectată, autor al sesizării sau martor în privința sesizării examinate și membrul Consiliului aflat în conflict de interese în privința chestiunii examinate.

54. Dacă raportul și materialele prezentate nu sunt suficiente pentru adoptarea unei soluții, Consiliul solicită persoanei responsabile sau Comisiei de investigare completarea acestora, cu indicarea aspectelor care necesită clarificare și cu respectarea termenului de soluționare a sesizării.

55. Hotărârile adoptate în condițiile pct. 52–54 se publică în condițiile Legii nr. 3/2016 și ale legislației privind protecția datelor cu caracter personal, cu omiterea datelor și a informațiilor care permit identificarea directă sau indirectă a persoanelor implicate. Textul publicat nu cuprinde descrierea faptelor sesizate, mijloacele de probă, datele și informațiile protejate potrivit legislației privind protecția datelor cu caracter personal și nici alte informații a căror divulgare ar aduce atingere confidențialității procedurii.

Capitolul IV

GARANȚIILE PERSOANELOR IMPLICATE

56. Garanțiile prevăzute în prezentul capitol se aplică în cadrul operațiunilor efectuate în temeiul Politicii, fără a substitui sau modifica drepturile și garanțiile procedurale prevăzute de lege în procedurile desfășurate de autoritățile competente.

57. Persoana afectată are dreptul, în condițiile legii:

1) să fie tratată cu respectarea demnității, vieții private și principiului egalității de tratament;

2) să depună sesizarea prin modalitățile prevăzute de Politică;

- 3) să primească confirmarea înregistrării sesizării;
- 4) să fie informată, într-o manieră clară și accesibilă, despre mecanismul prevăzut de Politică, traseul procedural al sesizării și autoritatea competentă pentru examinarea acesteia;
- 5) să prezinte informațiile și materialele de care dispune;
- 6) să solicite măsuri de protecție, în cazurile și condițiile prevăzute de lege;
- 7) să fie protejată împotriva victimizării;
- 8) să beneficieze de confidențialitatea datelor și informațiilor care o privesc, în limitele compatibile cu dreptul la apărare și cu obligațiile legale de comunicare;
- 9) să fie asistată sau reprezentată, în condițiile procedurii aplicabile;
- 10) să solicite acomodare rezonabilă, în cazurile și condițiile prevăzute de lege;
- 11) să fie informată, după caz, despre serviciile de asistență juridică, medicală, psihologică sau socială disponibile;
- 12) să se adreseze direct autorităților competente, independent de utilizarea mecanismului prevăzut de Politică;
- 13) să fie informată în scris despre concluziile investigării, măsurile dispuse și căile de adresare disponibile, în condițiile pct. 114;
- 14) să beneficieze, în cazurile și condițiile prevăzute de lege și de prezenta Politică, de consiliere psihologică sau juridică;
- 15) dacă face parte din personalul Aparatului Consiliului, să întrerupă desfășurarea activității, cu acordul angajatorului, în situații de risc iminent și substanțial de violență și/sau hărțuire, cu obligația de a informa imediat angajatorul, potrivit art. 9 alin. (1²) lit. d) din Codul muncii.

58. Persoana afectată este consultată cu privire la măsurile provizorii de protecție care o privesc. Acordul acesteia se solicită atunci când măsura presupune modificarea situației sale profesionale, a locului ori programului de activitate, acordarea unui concediu, furnizarea unui serviciu de sprijin sau o altă intervenție care presupune consimțământul persoanei. Lipsa acordului nu împiedică aplicarea unor măsuri organizatorice asupra persoanei reclamate sau asupra modului de interacțiune dintre persoanele implicate, dacă acestea pot fi dispuse potrivit legii.

59. Procurorul care consideră că faptele semnalate afectează independența, onoarea, demnitatea sau reputația sa profesională poate solicita, suplimentar, aplicarea mecanismelor în acest sens, prevăzute de Legea nr. 3/2016 și de actele normative instituționale ale Consiliului.

60. Persoana reclamată beneficiază, în cadrul procedurii și în condițiile legii, de:

- 1) informarea cu privire la faptele care îi sunt imputate, în momentul și în limitele prevăzute de procedura aplicabilă;
- 2) posibilitatea de a-și prezenta poziția, explicațiile, obiecțiile și materialele relevante;
- 3) dreptul de a fi asistată sau reprezentată;
- 4) examinarea imparțială și obiectivă a faptelor de către persoana sau organul competent;
- 5) respectarea dreptului la apărare și a garanțiilor aferente procedurii aplicabile;
- 6) protecția datelor cu caracter personal, a vieții private, onoarei și demnității;
- 7) exercitarea căilor de contestare prevăzute de lege;

8) informarea în scris despre concluziile investigații și măsurile dispuse, în condițiile pct. 114.

61. Calitatea de persoană reclamată nu echivalează cu constatarea faptei sau a răspunderii acesteia. Până la adoptarea unei soluții de către autoritatea competentă, comunicările și actele întocmite în aplicarea Politicii utilizează formulări neutre și nu anticipează concluziile procedurii competente.

62. Obligația de confidențialitate nu împiedică:

- 1) exercitarea dreptului la apărare și la reprezentare;
- 2) solicitarea asistenței juridice, medicale, psihologice sau sociale;
- 3) sesizarea unei autorități competente;
- 4) comunicarea informațiilor atunci când aceasta este impusă de lege.

63. Persoanele implicate sunt informate că protecția confidențialității nu poate avea ca efect împiedicarea exercitării drepturilor procedurale ale celorlalte persoane sau neexecutarea obligațiilor legale de sesizare și transmitere a informațiilor.

Capitolul V

DEPUNEREA, ÎNREGISTRAREA ȘI EXAMINAREA PREALABILĂ A SESIZĂRII

Secțiunea 1

Depunerea sesizării

64. Sesizarea privind fapte susceptibile să intre în domeniul de aplicare al Politicii poate fi depusă de persoana afectată, de reprezentantul acesteia sau de o altă persoană care invocă un interes legitim. Persoana responsabilă se poate autosesiza atunci când, în exercitarea atribuțiilor, ia cunoștință de asemenea fapte. Actul de autosesizare se întocmește în scris, se înregistrează în Registru și are regimul unei sesizări.

65. Depunerea unei sesizări potrivit pct. 64 nu conferă autorului calitatea de titular al unei proceduri speciale prevăzute de lege. Calitatea procesuală, dreptul de sesizare și condițiile de inițiere a procedurii respective se determină exclusiv potrivit normelor speciale aplicabile.

66. Sesizarea se depune:

- 1) pe suport de hârtie, la sediul Consiliului, în plic închis, cu mențiunea „Personal – persoanei responsabile”;
- 2) prin poștă, cu respectarea condițiilor prevăzute la subpct. 1);
- 3) în formă electronică, la adresa de poștă electronică dedicată, publicată pe pagina web oficială a Consiliului;
- 4) prin reprezentant, în condițiile legii.

67. Persoana care solicită o întrevedere pentru comunicarea verbală a faptelor este informată despre necesitatea consemnării acestora în scris. Declarația consemnată de persoana responsabilă și semnată de autor se consideră sesizare în sensul Politicii. La cerere, persoana responsabilă acordă persoanelor care, din cauza unei dizabilități ori a altor circumstanțe obiective, nu pot redacta sesizarea, sprijin pentru consemnarea acesteia în scris.

68. Sesizarea poate fi întocmită potrivit formularului prevăzut în *Anexa nr.1*. Neutilizarea formularului nu constituie temei pentru refuzul recepționării sau înregistrării.

69. Sesizarea conține, în măsura în care informațiile sunt cunoscute:

- 1) numele, prenumele și datele de contact ale autorului;
- 2) calitatea în care este formulată sesizarea;
- 3) datele care permit identificarea persoanei reclamate;
- 4) descrierea faptelor și a contextului în care acestea s-au produs;
- 5) data sau perioada și locul producerii faptelor;
- 6) indicarea persoanelor care pot deține informații relevante, dacă sunt cunoscute;
- 7) înscrisurile sau alte materiale de care autorul dispune;
- 8) măsurile de protecție solicitate, după caz;
- 9) data și semnătura autorului sau a reprezentantului ori, în cazul comunicării electronice, numele și datele de contact ale autorului.

70. Lipsa unor informații care nu sunt cunoscute autorului nu constituie, prin ea însăși, temei pentru refuzul recepționării ori înregistrării sesizării.

71. În cazul transmiterii sesizării către o altă autoritate sau un alt organ, cerințele privind forma, conținutul și calitatea autorului, precum și efectele sesizării în procedura respectivă se stabilesc potrivit legii care reglementează acea procedură.

72. Dacă sesizarea este depusă de o altă persoană decât persoana afectată ori este întocmită prin autosesizare, persoana responsabilă informează persoana afectată, cu respectarea confidențialității, despre sesizare, despre mecanismul prevăzut de Politică, măsurile de protecție și căile legale disponibile și îi solicită acordul pentru examinarea sesizării. Acordul sau refuzul se exprimă în scris, în cel mult 5 zile lucrătoare de la solicitare. În lipsa acordului, examinarea încetează, cu excepția cazurilor prevăzute la pct. 75 subpct. 1)–3) și a cazului în care persoana afectată nu își poate exprima acordul. Încetarea examinării se consemnează în Registru, iar autorul sesizării este informat, fără a i se comunica motivele care privesc persoana afectată.

73. Acordul persoanei afectate se solicită în cazurile în care acesta este necesar potrivit legii pentru aplicarea unei măsuri de protecție, furnizarea unui serviciu de sprijin sau efectuarea unei alte operațiuni care o privește. Lipsa acordului nu împiedică îndeplinirea unei obligații legale de sesizare a autorității competente.

74. Comunicarea anonimă sau informația care nu întrunește condițiile unei sesizări formale se evidențiază distinct, într-o secțiune separată a Registrului, fără atribuirea unui număr de sesizare. Dacă comunicarea anonimă cuprinde informații suficient de precise și verificabile privind faptele, data sau perioada, locul și persoana indicată ca presupus autor, persoana responsabilă se poate autosesiza în condițiile pct. 64. Dacă comunicarea anonimă relevă un risc iminent de vătămare a unei persoane, persoana responsabilă activează mecanismul prevăzut la Capitolul VIII. Informația poate fi transmisă autorității competente numai în măsura în care cadrul normativ aplicabil permite valorificarea unor asemenea informații, fără a-i atribui efectele unei sesizări care nu întrunește condițiile legale. Informațiile anonime se iau în considerare la evaluarea riscurilor și la planificarea măsurilor de prevenire.

75. Autorul poate retrage sesizarea, în scris, până la finalizarea investigării interne. Retragerea se consemnează în Registru și determină încetarea examinării, cu excepția cazurilor în care:

- 1) riscul pentru persoana afectată, pentru martori ori pentru alte persoane implicate persistă;
- 2) faptele semnalate impun, potrivit legii, sesizarea unei autorități competente;
- 3) faptele semnalate relevă un factor de risc cu caracter sistemic.

76. În cazurile prevăzute la pct. 75 subpct. 1)–3), examinarea continuă, iar persoana afectată este informată despre acest fapt și despre măsurile de protecție aplicabile. Retragerea nu afectează măsurile de protecție dispuse anterior și nici materialele transmise potrivit competenței. Retragerea nu poate constitui temei pentru un tratament nefavorabil în sensul pct. 162.

Secțiunea a 2-a

Înregistrarea sesizării

77. Sesizarea se înregistrează de persoana responsabilă în Registru în aceeași zi sau, dacă a fost recepționată în afara programului de lucru, cel târziu în prima zi lucrătoare următoare. Sesizării i se atribuie un număr unic.

78. Persoana responsabilă confirmă în scris recepționarea sesizării în termen de cel mult 3 zile lucrătoare, dacă datele de contact ale autorului sunt disponibile. Dacă autorul sesizării este persoana afectată, confirmarea este însoțită de informarea prevăzută în *Anexa nr.7*. În celelalte cazuri, informarea se remite persoanei afectate la primul contact, în condițiile pct. 72.

79. Confirmarea prevăzută la pct. 78 cuprinde:

- 1) numărul și data înregistrării;
- 2) informația privind efectuarea examinării prealabile;
- 3) datele de contact ale persoanei responsabile;
- 4) mențiunea că utilizarea mecanismului prevăzut de Politică nu împiedică adresarea directă autorităților competente și nu suspendă termenele prevăzute de lege, precum și indicarea termenelor legale de adresare relevante.

80. Confirmarea recepționării nu conține aprecieri privind temeinicia sesizării, existența faptei ori răspunderea persoanei reclamate.

81. Sesizările care privesc aceleași fapte ori aceleași persoane pot fi conexe prin decizie a persoanei responsabile sau, după caz, a Comisiei de investigare, consemnată în Registru. Conexarea nu întrerupe, nu suspendă și nu reîncepe termenele aplicabile. Pentru examinarea comună se respectă termenul calculat de la data înregistrării celei mai vechi sesizări conexe, fiecare sesizare păstrându-și data proprie de înregistrare. Sesizarea repetată cu același obiect, care nu invocă fapte sau materiale noi, se anexează la materialele sesizării inițiale, cu informarea autorului.

Secțiunea a 3-a

Examinarea prealabilă

82. În cadrul examinării prealabile, persoana responsabilă verifică:

- 1) obiectul factual și contextul profesional al sesizării;
- 2) statutul persoanei reclamate și calitatea în care aceasta este indicată că a acționat;
- 3) statutul persoanei afectate și raportul acesteia cu autoritatea;
- 4) dacă faptele semnalate sunt susceptibile, la nivel preliminar, să intre în domeniul de aplicare al Politicii;
- 5) dacă faptele pot fi investigate intern în condițiile prezentei Politici;
- 6) dacă sesizarea cuprinde aspecte care intră în competența unei alte autorități sau a unui alt organ;
- 7) existența unei solicitări de protecție ori a unui risc care necesită intervenție imediată;
- 8) existența unui conflict de interese sau a altor împrejurări care pot afecta imparțialitatea investigării.

83. Dacă, în cadrul examinării prealabile, este identificat un risc care necesită intervenție imediată, persoana responsabilă nu așteaptă finalizarea examinării prealabile sau inițierea investigării. Aceasta activează de îndată mecanismul prevăzut la Capitolul VIII și consemnează evaluarea riscului, măsura propusă și destinatarul propunerii în Fișa de direcționare procedurală. Activarea mecanismului de protecție nu presupune constatarea faptelor semnalate și nu condiționează continuarea examinării sau transmiterea sesizării potrivit competenței.

84. În cadrul examinării prealabile, persoana responsabilă poate solicita autorului precizări, informații și materiale suplimentare strict necesare pentru stabilirea aspectelor prevăzute la pct. 82, care se solicită în cel mult 3 zile lucrătoare de la înregistrare. Autorul le prezintă în cel mult 5 zile lucrătoare de la comunicare.

85. În urma examinării prealabile, persoana responsabilă:

- 1) inițiază investigarea internă, dacă sunt întrunite condițiile prevăzute de Politică;
- 2) transmite sesizarea sau componenta relevantă autorității ori organului competent, dacă norma specială impune sau permite transmiterea;
- 3) inițiază investigarea internă și, concomitent, transmite componenta relevantă potrivit competenței, dacă cele două mecanisme pot fi desfășurate în paralel;
- 4) informează autorul despre imposibilitatea examinării în cadrul mecanismului intern și, după caz, despre autoritatea către care se poate adresa, dacă faptele nu intră în domeniul de aplicare al Politicii.

86. Examinarea prealabilă se finalizează în cel mult 5 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării sau, dacă au fost solicitate precizări potrivit pct. 84, de la primirea acestora. Dacă sesizarea conține fapte susceptibile să constituie abatere disciplinară săvârșită de un procuror, cu excepția Procurorului General, transmiterea componentei disciplinare a sesizării către Inspekția procurorilor se efectuează în termenul prevăzut la art. 45 din Legea nr. 3/2016, fără a aștepta finalizarea examinării prealabile. Persoana responsabilă efectuează, de îndată, dar nu mai târziu de 2 zile lucrătoare de la înregistrare, verificarea sumară necesară identificării componentelor supuse transmiterii în termene speciale.

87. Examinarea prealabilă nu presupune stabilirea definitivă a faptelor sau a răspunderii persoanei reclamate. Administrarea materialelor și audierea persoanelor în vederea clarificării fondului se efectuează în etapa investigării interne.

Capitolul VI

INVESTIGAREA INTERNĂ ȘI RAPORTUL DE CONSTATARE

Secțiunea 1

Inițierea și obiectul investigării

88. Investigarea internă se efectuează de persoana responsabilă sau, în cazurile prevăzute la pct. 37, de Comisia de investigare. Decizia persoanei responsabile de inițiere a investigării interne, consemnată în Registru, sau, după caz, hotărârea Consiliului de constituire a Comisiei de investigare constituie desemnare pentru fiecare caz în parte, în sensul art. 8² alin. (2) lit. c) din Codul muncii.

89. Investigarea internă are drept scop:

- 1) clarificarea circumstanțelor de fapt relevante pentru sesizare;
- 2) stabilirea, pe baza materialelor disponibile, dacă faptele sesizate s-au produs și în ce împrejurări;
- 3) evaluarea faptelor constatate prin raportare la definițiile și standardele prevăzute de prezenta Politică și de cadrul normativ aplicabil prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă și a discriminării;
- 4) identificarea existenței unui risc pentru persoana afectată sau pentru alte persoane;
- 5) identificarea măsurilor de protecție, prevenire ori remediere care pot fi dispuse în limitele competențelor instituționale;
- 6) identificarea indiciilor care justifică, după caz, transmiterea materialelor autorității competente potrivit legii.

90. Investigarea internă are caracter distinct de procedurile speciale prevăzute de lege și nu substituie atribuțiile autorităților competente în cadrul acestora.

91. Inițierea investigării interne nu împiedică transmiterea concomitentă a sesizării sau a unei componente a acesteia autorității competente atunci când norma specială impune sau justifică o asemenea transmitere.

Secțiunea a 2-a

Desfășurarea investigării

92. În vederea clarificării circumstanțelor sesizate, persoana responsabilă sau, după caz, Comisia de investigare poate:

- 1) solicita persoanei afectate precizări, explicații și materiale suplimentare;
- 2) informa persoana reclamată despre faptele care o privesc și solicita poziția, explicațiile și materialele pe care aceasta le consideră relevante;
- 3) solicita informații de la persoanele care pot cunoaște împrejurări relevante;
- 4) examina documente, corespondență, comunicări și alte materiale prezentate ori accesibile în condițiile legii;
- 5) efectua audieri separate ale persoanelor implicate;
- 6) consemna declarațiile persoanelor audiate în procese-verbale semnate de persoana audiată și de persoana care a efectuat audierea, precum și operațiunile relevante efectuate;

7) solicita asistența unui specialist în condițiile pct. 33;

8) întreprinde alte operațiuni de verificare permise de cadrul normativ aplicabil și necesare clarificării obiective a faptelor.

93. În cazul în care investigarea este efectuată de Comisia de investigare, activitatea acesteia este organizată și coordonată de președintele Comisiei. Președintele convoacă membrii, stabilește succesiunea operațiunilor de investigare și asigură consemnarea acestora.

94. Operațiunile de investigare pot fi efectuate de Comisie în plen sau, la însărcinarea președintelui, de unul ori mai mulți membri ai acesteia. Informațiile și materialele obținute se aduc la cunoștința tuturor membrilor Comisiei înainte de formularea concluziilor.

95. Operațiunile de investigare se limitează la informațiile relevante pentru obiectul sesizării și se efectuează cu respectarea demnității persoanelor, dreptului la apărare, confidențialității, protecției datelor cu caracter personal, imparțialității și proporționalității.

96. Persoanei reclamate i se asigură posibilitatea efectivă de a lua cunoștință de faptele care îi sunt imputate, în limitele compatibile cu protecția persoanei afectate și a datelor terților, și de a prezenta explicații, obiecții și materiale înainte de finalizarea raportului de constatare, într-un termen de cel puțin 5 zile lucrătoare de la comunicare. Neprezentarea explicațiilor în termen nu împiedică finalizarea investigării, fapt care se consemnează în raport.

97. Pe parcursul investigării, persoana responsabilă reevaluează, ori de câte ori apar informații noi, riscul pentru persoana afectată, martori și celelalte persoane implicate. Dacă riscul justifică instituirea, modificarea ori înlocuirea unei măsuri provizorii, persoana responsabilă procedează de îndată potrivit Capitolului VIII, fără a aștepta finalizarea raportului de constatare.

98. Investigarea se desfășoară cu celeritate, fără tergiversări nejustificate. Sesizarea se soluționează, inclusiv prin adoptarea hotărârii Consiliului sau, după caz, prin dispunerea măsurilor de către Președintele Consiliului, în cel mult 30 de zile de la înregistrare. Timpul necesar prezentării precizărilor solicitate potrivit pct. 84 poate constitui temei pentru prelungirea termenului de soluționare în condițiile prezentului punct. În cazuri justificate de complexitatea sesizării, termenul de soluționare poate fi prelungit o singură dată, cu cel mult 15 zile, prin decizie motivată a persoanei responsabile sau, în cazul investigării colegiale, a președintelui Comisiei de investigare. Decizia de prelungire se comunică persoanei afectate și persoanei reclamate. Necesitatea obținerii unor informații suplimentare nu împiedică transmiterea, în termenele prevăzute de lege, a componentei care intră în competența unei alte autorități.

Secțiunea a 3-a

Raportul de constatare

99. La finalizarea investigării, persoana responsabilă sau, după caz, Comisia de investigare întocmește raportul de constatare. Raportul Comisiei de investigare se semnează de membrii acesteia și se transmite de președintele Comisiei, după caz, Consiliului sau Președintelui Consiliului. În cazul investigării de către Comisia de

investigare, concluziile asupra faptelor examinate și propunerile ce urmează a fi incluse în raportul de constatare se adoptă cu votul majorității membrilor Comisiei. Membrul care nu este de acord, în tot sau în parte, cu concluziile adoptate poate formula o opinie separată, în scris și motivată, care se anexează la raportul de constatare.

100. Raportul de constatare se întocmește potrivit modelului prevăzut în *Anexa nr.6* și cuprinde:

- 1) datele de identificare ale sesizării și obiectul acesteia;
- 2) persoanele implicate și calitatea acestora, în măsura necesară;
- 3) operațiunile de investigare efectuate;
- 4) informațiile și materialele examinate;
- 5) explicațiile persoanei afectate și ale persoanei reclamate;
- 6) circumstanțele de fapt constatate și materialele pe care se întemeiază acestea;
- 7) evaluarea circumstanțelor constatate prin raportare la domeniul și definițiile prevăzute de Politică;
- 8) concluzia asupra sesizării;
- 9) existența, după caz, a unor indicii care justifică transmiterea materialelor autorității competente potrivit legii;
- 10) riscurile identificate și măsurile de protecție necesare, după caz;
- 11) propunerile privind măsurile de prevenire, remediere și înlăturare a consecințelor ori factorilor de risc;
- 12) autoritatea sau organul căruia se propune transmiterea sesizării ori a unei componente a acesteia, după caz.

101. În funcție de rezultatele investigării, raportul poate concluziona că:

- 1) faptele sesizate sunt confirmate în tot sau în parte;
- 2) faptele sesizate nu sunt confirmate de materialele administrate;
- 3) materialele disponibile nu permit stabilirea suficientă a circumstanțelor sesizate;
- 4) faptele constatate sunt susceptibile să constituie violență, hărțuire și/sau discriminare în muncă în sensul prezentei Politici;
- 5) faptele constatate prezintă indicii care pot atrage incidența unui alt regim juridic și justifică transmiterea materialelor autorității competente.

102. Constatările privind circumstanțele de fapt se întemeiază pe evaluarea obiectivă și coroborată a materialelor disponibile, ținând seama de relevanța, credibilitatea și concordanța acestora. Raportul indică eventualele limite ale materialului disponibil. Constatările nu stabilesc vinovăția ori răspunderea juridică a persoanei reclamate.

103. Concluzia prevăzută la pct. 101 subpct. 5) nu reprezintă calificarea juridică a faptei și nici stabilirea răspunderii în sensul procedurilor speciale prevăzute de lege.

104. Raportul de constatare poate cuprinde recomandări individuale sau generale privind prevenirea repetării unor situații similare, înlăturarea factorilor de risc, îmbunătățirea practicilor organizaționale, instruirea, informarea ori alte măsuri care pot fi aplicate la nivelul instituției.

Secțiunea a 4-a

Valorificarea raportului de constatare

105. Raportul de constatare, împreună cu sesizarea și materialele acumulate, se prezintă, în cel mult 3 zile lucrătoare de la întocmire, dar nu mai târziu de a 20-a zi de la înregistrarea sesizării:

1) Consiliului – dacă sesizarea vizează un procuror, Procurorul General, un membru al Consiliului, un membru al unui colegiu sau un inspector;

2) Președintelui Consiliului – dacă sesizarea vizează un funcționar public sau personal tehnic din cadrul Aparatului Consiliului.

106. Consiliul examinează raportul de constatare cu prioritate, la prima ședință de la prezentare, iar Președintele Consiliului în cel mult 5 zile lucrătoare de la prezentare, cu încadrarea în termenul de soluționare prevăzut la pct. 98.

107. În urma examinării raportului care **vizează un procuror**, cu excepția Procurorului General, membrii Consiliului pot decide, după caz:

1) formularea unei sesizări disciplinare în condițiile art. 43 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 3/2016, dacă din rezultatele investigării au devenit cunoscute fapte care justifică sesizarea Inspecției procurorilor, care nu au făcut obiectul transmiterii efectuate potrivit pct. 86;

2) transmiterea materialelor Procurorului General, dacă acestea relevă indicii privind posibila săvârșire a unei infracțiuni;

3) transmiterea materialelor sau a componentei relevante Consiliului pentru egalitate, agentului constator ori altei autorități competente;

4) formularea către Procurorul General a recomandărilor privind măsurile de prevenire, protecție sau înlăturare a factorilor de risc ce țin de organizarea activității Procuraturii;

5) clasarea examinării.

108. În urma examinării raportului care **vizează Procurorul General**, Consiliul decide, după caz:

1) examinarea chestiunii privind inițierea procedurii disciplinare în condițiile art. 52¹ din Legea nr. 3/2016, dacă faptele constatate pot constitui abatere disciplinară;

2) examinarea chestiunii privind desemnarea procurorului în condițiile art. 34 alin. (5) din Legea nr. 3/2016, dacă materialele relevă indicii privind posibila săvârșire a unei infracțiuni;

3) transmiterea materialelor agentului constator, Consiliului pentru egalitate ori altei autorități competente;

4) aprobarea recomandărilor privind prevenirea și înlăturarea factorilor de risc identificați;

5) clasarea examinării.

109. În urma examinării raportului care **vizează un membru al Consiliului sau un membru al unui colegiu din subordinea acestuia**, Consiliul decide, după caz:

1) transmiterea materialelor organului de urmărire penală competent, dacă acestea relevă indicii privind posibila săvârșire a unei infracțiuni;

2) transmiterea materialelor agentului constator, Consiliului pentru egalitate ori altei autorități competente;

3) dispunerea măsurilor de protecție sau organizatorice ce țin de activitatea Consiliului ori a colegiilor;

4) aprobarea recomandărilor privind prevenirea repetării situației constatate sau a unor situații analoage și înlăturarea factorilor de risc;

5) clasarea examinării.

110. În urma examinării raportului care **vizează un inspector sau inspectorul-șef**, membrii Consiliului pot decide, după caz:

1) formularea unei sesizări disciplinare în condițiile art. 89² alin. (2) din Legea nr. 3/2016, dacă rezultatele investigării relevă fapte care pot constitui abatere disciplinară;

2) transmiterea materialelor organului de urmărire penală competent, dacă acestea relevă indicii privind posibila săvârșire a unei infracțiuni;

3) transmiterea materialelor agentului constator, Consiliului pentru egalitate ori altei autorități competente;

4) dispunerea măsurilor de protecție sau organizatorice privind activitatea Inspecției procurorilor;

5) aprobarea recomandărilor privind prevenirea și înlăturarea factorilor de risc identificați;

6) clasarea examinării.

111. În urma examinării raportului care **vizează un funcționar public sau personal tehnic din cadrul Aparatului Consiliului**, Președintele Consiliului dispune, prin ordin, după caz:

1) aplicarea măsurilor de protecție;

2) măsuri organizatorice pentru încetarea conduitei constatate, înlăturarea consecințelor acesteia, inclusiv revizuirea deciziilor adoptate în scop represiv față de persoana afectată, restabilirea unui mediu de muncă sigur ori reducerea riscului de repetare;

3) sesizarea Comisiei de disciplină, dacă faptele constatate pot constitui abatere disciplinară sau, după caz, inițierea procedurii disciplinare potrivit Codului muncii;

4) transmiterea materialelor organului de urmărire penală competent sau agentului constator, dacă acestea relevă indicii privind posibila săvârșire a unei infracțiuni sau contravenții;

5) transmiterea materialelor Consiliului pentru egalitate, Inspectoratului de Stat al Muncii ori altei autorități competente;

6) dispunerea măsurilor de prevenire, instruire, organizare a activității sau de înlăturare a factorilor de risc identificați;

7) clasarea examinării.

112. La examinarea raportului de constatare, Consiliul sau, după caz, Președintele Consiliului se pronunță și asupra măsurilor provizorii de protecție dispuse pe durata procedurii, hotărând menținerea, modificarea, înlocuirea ori încetarea acestora și, după caz, adoptarea măsurilor de remediere sau prevenire cu caracter ulterior.

113. Hotărârea Consiliului sau, după caz, măsura dispusă de Președintele Consiliului în urma examinării raportului de constatare indică acțiunile ce urmează a fi întreprinse, autoritatea căreia se transmit materialele, persoana responsabilă de executare și, după caz, termenul de executare.

114. În termen de până la 5 zile lucrătoare de la semnarea hotărârii Consiliului sau, după caz, a ordinului Președintelui Consiliului, persoana responsabilă informează în scris persoana afectată și persoana reclamată despre concluziile investigării, măsurile dispuse și, după caz, despre căile de contestare ori de continuare a demersurilor în fața autorităților competente, precum și, în cazul persoanei afectate, despre dreptul de a solicita, în condițiile legii, repararea prejudiciului material și moral.

115. Dacă, după finalizarea examinării, apar circumstanțe sau materiale noi, esențiale, de natură să influențeze concluziile raportului de constatare, Consiliul sau, după caz, Președintele Consiliului poate dispune, la propunerea motivată a persoanei responsabile, reluarea investigării interne. Termenele prevăzute de prezenta Politică se calculează de la data reluării.

116. Constatările cuprinse în raportul întocmit potrivit prezentei Politici nu substituie constatările și soluțiile organelor competente în procedurile speciale prevăzute de lege.

Capitolul VII

TRANSMITEREA SESIZĂRII POTRIVIT COMPETENȚEI

Secțiunea 1

Dispoziții comune

117. Transmiterea potrivit competenței poate interveni atât în urma examinării prealabile, cât și pe parcursul sau la finalizarea investigării interne. Efectuarea investigării interne și întocmirea raportului de constatare nu constituie condiții prealabile pentru transmiterea sesizării atunci când norma specială impune sesizarea unei autorități sau respectarea unui termen special.

118. Traseul procedural al sesizării se stabilește, în limitele examinării prealabile, prin raportare la statutul persoanei reclamate, calitatea în care aceasta este indicată că a acționat, obiectul factual al sesizării și normele speciale care atribuie examinarea aspectelor semnalate autorității sau organului competent.

119. Stabilirea traseului procedural nu presupune calificarea juridică definitivă a faptelor, verificarea temeiniciei acestora sau aprecierea întrunirii condițiilor de angajare a unei forme de răspundere, aceste atribuții revenind exclusiv autorității sau organului competent potrivit legii.

120. Înregistrarea sesizării potrivit prezentei Politici nu echivalează cu inițierea unei proceduri speciale prevăzute de lege. Condițiile de sesizare și de inițiere a procedurii respective se determină potrivit normelor speciale aplicabile.

121. Dacă aceeași sesizare conține aspecte care intră în competența unor autorități sau organe diferite, componentele relevante se direcționează distinct, cu respectarea normelor speciale aplicabile fiecărei proceduri.

122. Solicitarea unor precizări sau efectuarea examinării prealabile potrivit prezentei Politici nu suspendă și nu prelungește termenele speciale de sesizare sau de transmitere prevăzute de lege, cu excepția cazului în care norma specială prevede altfel.

123. La transmiterea sesizării sau a unei componente a acesteia se comunică numai datele și informațiile necesare exercitării competenței autorității sau organului destinatar, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal și a obligației de confidențialitate.

124. Transmiterea sesizării într-o procedură disciplinară, penală, contravențională, de constatare a discriminării sau într-o altă procedură specială nu substituie celelalte mecanisme prevăzute de lege care pot fi incidente aceleiași situații.

125. Din momentul în care persoana responsabilă ia cunoștință că, pe marginea acelorași împrejurări, a fost pornită urmărirea penală sau a fost inițiată verificarea de către Inspekția procurorilor, operațiunile de investigare internă se limitează la evaluarea riscului, la măsurile de protecție și la măsurile de prevenire. Persoana responsabilă nu solicită date ale urmăririi penale, iar materialele acumulate în cadrul prezentei Politici se pun la dispoziția organului de urmărire penală la cererea acestuia, în condițiile pct. 123. Persoana responsabilă informează Inspekția procurorilor despre operațiunile efectuate și îi pune la dispoziție materialele relevante, în condițiile pct. 123, pentru a evita audierea repetată a persoanei afectate.

126. În cazurile prevăzute la pct. 125, examinarea sesizării în cadrul prezentei Politici se finalizează în termenul prevăzut la pct. 98, prin adoptarea soluției corespunzătoare, care cuprinde măsurile de protecție, măsurile de prevenire și recomandările formulate. Limitarea operațiunilor nu afectează dispunerea, menținerea, modificarea ori încetarea măsurilor provizorii de protecție. Finalizarea în aceste condiții nu împiedică examinarea ulterioară, potrivit prezentei Politici, a aspectelor care nu au făcut obiectul procedurii desfășurate de organul competent.

Secțiunea a 2-a

Transmiterea către autorități externe

127. Atunci când faptele semnalate intră, în tot sau în parte, în competența unei autorități externe, sesizarea sau componenta relevantă a acesteia se transmite potrivit competenței, în cazurile și în modul prevăzute de lege.

128. Dacă norma specială condiționează inițierea procedurii de sesizarea personală a titularului, de exprimarea consimțământului acestuia sau de îndeplinirea unor cerințe speciale de formă, persoana responsabilă informează persoana interesată despre modalitatea de adresare și nu se substituie acesteia în exercitarea dreptului de sesizare.

129. În funcție de natura componentei sesizării și de competențele stabilite prin lege, autoritățile către care aceasta poate fi direcționată includ, după caz:

- ***Consiliul pentru egalitate*** – pentru faptele de discriminare, inclusiv hărțuirea în sensul legislației privind egalitatea, precum și pentru victimizare, care intră în competența acestuia;
- ***Inspectoratul de Stat al Muncii*** – pentru aspectele ce țin de respectarea legislației muncii și a obligațiilor angajatorului aflate în competența sa de control;
- ***organele de urmărire penală*** – pentru informațiile care pot indica săvârșirea unei infracțiuni, cu respectarea regulilor speciale aplicabile procurorilor și Procurorului General;

- **agentul constatator competent** – pentru fapte susceptibile să constituie contravenție;
- **Avocatul Poporului** – în cazurile care intră în competența acestuia;
- **angajatorul, autoritatea, instituția sau organizația profesională competentă** – atunci când persoana reclamată nu aparține Consiliului, organelor din subordinea acestuia ori Aparatului.

130. Transmiterea unei componente către o autoritate externă nu împiedică desfășurarea unei alte proceduri sau aplicarea măsurilor de protecție care intră în competența legală a Consiliului, a Președintelui Consiliului ori a altui organ competent, dacă legea nu prevede altfel.

131. Atunci când exercitarea unei căi de apărare presupune sesizarea personală a instanței de judecată sau formularea unei cereri de către persoana interesată, persoana responsabilă informează persoana asupra acestei posibilități, fără a formula acțiunea și fără a o substitui în exercitarea drepturilor sale.

132. Persoana responsabilă informează autorul sesizării despre autoritatea căreia i-a fost transmisă sesizarea sau componenta acesteia.

Secțiunea a 3-a

Sesizările care vizează persoane din afara sistemului

133. Dacă persoana reclamată nu aparține categoriilor prevăzute la pct. 3 subpct. 1)–5), persoana responsabilă identifică, în limitele examinării prealabile, autoritatea, angajatorul, instituția sau organizația competentă, după caz.

134. Sesizarea se transmite potrivit competenței atunci când cadrul normativ permite ori impune transmiterea. În celelalte cazuri, persoana afectată este informată despre autoritatea căreia i se poate adresa.

135. Consiliul poate întreprinde față de o persoană externă numai măsurile care țin de propriile sedii, ședințe, activități, sisteme de comunicare, raporturi contractuale sau alte domenii asupra cărora deține competență legală.

136. În cazul în care riscul este generat de o persoană din afara Consiliului, a organelor din subordinea acestuia sau a Aparatului, Consiliul ori Președintele Consiliului poate dispune, în sfera activităților administrate de acesta, limitarea contactului direct, stabilirea unui canal instituțional de comunicare, desemnarea unei alte persoane de contact, măsuri privind accesul în spațiile cu acces controlat sau alte măsuri organizatorice necesare pentru protecția persoanei afectate.

Secțiunea a 4-a

Conflictul de interese și cazurile speciale

137. Persoana reclamată, persoana aflată în conflict de interese și persoana în privința căreia există împrejurări obiective de natură să afecteze imparțialitatea nu participă la operațiunile de examinare sau decizie care privesc sesizarea.

138. Dacă sesizarea vizează persoana responsabilă sau aceasta se află în una dintre situațiile prevăzute la pct. 36, se aplică mecanismul de înlocuire prevăzut la punctul respectiv.

139. Dacă sesizarea vizează Președintele Consiliului sau acesta se află într-o situație de conflict de interese, persoana responsabilă nu îi transmite spre examinare materialele și nu îi solicită exercitarea atribuțiilor care privesc sesizarea respectivă. Atribuțiile respective se exercită de persoana care, potrivit legii și Regulamentului Consiliului, îl înlocuiește pe Președinte ori de un membru desemnat prin hotărâre a Consiliului, fiecare componentă a sesizării fiind gestionată potrivit normei speciale.

Capitolul VIII

MĂSURILE DE PROTECȚIE ȘI INTERZICEREA VICTIMIZĂRII

Secțiunea 1

Dispoziții comune

140. Măsurile provizorii de protecție pot fi aplicate de la momentul recepționării sesizării și, de regulă, până la comunicarea soluției adoptate în cadrul prezentei Politici. Aplicarea lor nu este condiționată de inițierea sau finalizarea investigării interne. Dacă riscul persistă după adoptarea soluției, inclusiv pe durata procedurilor desfășurate de autoritatea competentă, măsurile pot fi menținute ori dispuse din nou. Persoana responsabilă reevaluează riscul cel puțin o dată la 30 de zile.

141. Evaluarea riscului se efectuează de persoana responsabilă la recepționarea sesizării, în cadrul examinării prealabile și, ulterior, pe întreaga durată a investigării.

142. La evaluarea riscului se iau în considerare, în principal, natura și gravitatea conduitei semnalate, caracterul actual sau repetat al acesteia, posibilitatea continuării contactului dintre persoanele implicate, existența unor amenințări, presiuni, intimidări ori acte de victimizare, situația de vulnerabilitate a persoanei și riscul afectării sănătății, securității sau activității profesionale.

143. Dacă constată existența unui risc care justifică intervenția imediată, persoana responsabilă întocmește o propunere motivată privind măsura provizorie de protecție și o transmite fără întârziere subiectului competent potrivit pct. 31 subpct. 7).

144. Dacă riscul implică persoane cu statute diferite, pot fi dispuse ori solicitate concomitent măsuri de către mai mulți subiecți competenți. Aplicarea unei măsuri față de una dintre persoanele implicate nu împiedică aplicarea altor măsuri necesare pentru protecția efectivă a persoanei afectate.

145. Măsura provizorie:

- 1) este determinată de existența unui risc concret;
- 2) este adecvată naturii și intensității riscului;
- 3) este necesară și proporțională;
- 4) se aplică pentru perioada strict necesară;
- 5) nu are caracter sancționator;
- 6) nu presupune constatarea faptei și nu anticipează soluția;
- 7) limitează, pe cât posibil, consecințele profesionale asupra persoanei protejate;
- 8) se revizuieste ori de câte ori se modifică circumstanțele care au determinat-o.

146. Dacă persoana reclamată exercită atribuții de conducere ori de evaluare în privința persoanei afectate, pe durata examinării sesizării se dispun sau, după caz, se propun subiectului competent potrivit pct. 31 subpct. 7) măsurile necesare pentru

înlăturarea influenței persoanei reclamate asupra evaluării, carierei și activității profesionale a persoanei afectate. Membrul Consiliului sau al unui colegiu din subordinea acestuia care are calitatea de persoană reclamată nu participă la examinarea chestiunilor care privesc cariera persoanei afectate.

147. Propunerea persoanei responsabile indică succint riscul identificat, persoanele pentru protecția cărora este formulată, măsura sau măsurile propuse, durata estimată și, după caz, necesitatea aplicării imediate. Propunerea se examinează cu prioritate de subiectul competent din cadrul Consiliului în cel mult 3 zile lucrătoare de la recepționare. În caz de risc iminent, Președintele Consiliului convoacă de îndată ședința Consiliului, în condițiile Regulamentului Consiliului. În cazul propunerilor adresate Procurorului General sau procurorului-conducător, persoana responsabilă solicită examinarea lor cu prioritate.

Secțiunea a 2-a

Măsurile privind procurorii

148. Dacă înlăturarea riscului presupune intervenții asupra organizării activității unui procuror, persoana responsabilă sesizează fără întârziere Procurorul General sau, după caz, procurorul-conducător și îi comunică evaluarea riscului și măsurile de protecție propuse. Dacă procurorul-conducător este persoana reclamată ori se află în conflict de interese, sesizarea se adresează Procurorului General sau, după caz, procurorului ierarhic superior.

149. În funcție de circumstanțele cazului, persoana responsabilă poate propune:

- 1) limitarea temporară a interacțiunii directe dintre persoanele implicate;
- 2) stabilirea unor modalități sau canale temporare de comunicare profesională care reduc contactul direct;
- 3) organizarea distinctă, pe perioada necesară, a participării la activități administrative, ședințe, instruirii ori alte activități profesionale neprocesuale;
- 4) utilizarea unor spații distincte sau alte măsuri de organizare a activității care reduc riscul de contact, intimidare ori presiune;
- 5) alte măsuri administrative de protecție care pot fi dispuse în cadrul Procuraturii.

150. Propunerea formulată în temeiul pct. 149 nu poate avea ca obiect transferul, delegarea, suspendarea din funcție, modificarea competenței procesuale, retragerea ori redistribuirea unei cauze sau o altă măsură care afectează statutul ori independența procesuală a procurorului în afara cazurilor și procedurilor prevăzute de lege. Dacă persoana afectată și persoana reclamată exercită atribuții în aceeași cauză, se aplică, după caz, normele procesuale privind incompatibilitatea, abținerea și recuzarea.

151. Persoana responsabilă solicită informarea cu privire la măsura întreprinsă, exclusiv în scopul monitorizării protecției și al reevaluării riscului.

Secțiunea a 3-a
Măsurile privind Procurorul General, membrii Consiliului,
membrii colegiilor și inspectorii

152. Propunerile de măsuri provizorii care privesc Procurorul General, un membru al Consiliului, un membru al unui colegiu ori un inspector se examinează cu prioritate de Consiliu.

153. Dacă măsura privește Procurorul General, un membru al Consiliului sau un membru al unui colegiu, Consiliul poate dispune, pentru activitățile desfășurate în cadrul sau sub autoritatea Consiliului:

- 1) limitarea temporară a interacțiunii directe dintre persoanele implicate;
- 2) stabilirea comunicării prin intermediul persoanei responsabile, al Aparatului Consiliului sau printr-un canal instituțional determinat ori, în cazul Procurorului General, prin intermediul unui adjunct al acestuia;
- 3) organizarea separată, în măsura în care natura activității permite, a audierilor, întrevederilor, ședințelor de lucru, instruirilor sau altor activități;
- 4) organizarea distinctă a accesului ori utilizării spațiilor aflate în gestiunea Consiliului;
- 5) alte măsuri temporare de organizare și securitate necesare pentru prevenirea contactului, presiunilor, intimidării sau victimizării.

154. Măsurile prevăzute la pct. 153 nu pot avea ca efect suspendarea mandatului, excluderea de la exercitarea atribuțiilor, restrângerea dreptului de vot ori a altor prerogative statutare în afara cazurilor prevăzute de lege.

155. Dacă măsura privește un inspector sau inspectorul-șef, Consiliul poate dispune, după caz:

- 1) limitarea temporară a interacțiunilor directe dintre persoanele implicate;
- 2) stabilirea unor reguli temporare de comunicare profesională;
- 3) organizarea distinctă a activităților administrative, întrevederilor sau ședințelor;
- 4) utilizarea temporară a unor spații de lucru distincte, dacă aceasta este necesară pentru diminuarea riscului;
- 5) alte măsuri organizatorice în cadrul Inspecției, fără afectarea statutului sau a atribuțiilor inspectorului în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

156. Membrul Consiliului vizat de măsura propusă sau aflat într-o situație de conflict de interese nu participă la examinarea, deliberarea și votul asupra acesteia.

Secțiunea a 4-a
Măsurile privind personalul Aparatului

157. Președintele Consiliului examinează fără întârziere propunerea persoanei responsabile și dispune, prin ordin, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

- 1) modificarea temporară a locului sau a programului de activitate al persoanei protejate, al persoanei reclamate ori al altei persoane implicate;
- 2) restricționarea, limitarea sau suspendarea interacțiunilor directe dintre persoanele implicate, inclusiv prin stabilirea unor reguli temporare de comunicare;

3) stabilirea temporară a unor sarcini, responsabilități sau spații de lucru distincte;

4) stabilirea comunicării profesionale prin intermediul unei persoane sau al unui canal instituțional desemnat;

5) acordarea, la cererea și cu acordul scris al persoanei protejate, a unui concediu plătit sau neplătit, în condițiile legii, dacă aceasta reprezintă o măsură adecvată de protecție și nu este utilizată în detrimentul persoanei protejate;

6) alte măsuri organizatorice necesare pentru înlăturarea riscului și menținerea unui mediu de muncă sigur.

158. La alegerea măsurii se acordă prioritate soluției care înlătură sursa riscului fără a transfera, în mod nejustificat, consecințele situației asupra persoanei protejate.

159. Ordinul stabilește măsura dispusă, persoanele cărora li se aplică, durata acesteia, obligațiile ce urmează a fi respectate și modalitatea de revizuire. Ordinul se aduce la cunoștința persoanelor cărora li se aplică, contra semnătură ori prin confirmare de primire, de îndată, dar nu mai târziu de 3 zile lucrătoare de la emitere.

160. Președintele Consiliului poate menține, modifica, completa, înlocui sau înceta măsura, din oficiu ori la propunerea persoanei responsabile.

Secțiunea a 5-a

Protecția împotriva victimizării și a tratamentului nefavorabil

161. Este interzisă victimizarea în sensul prezentei Politici și al legislației privind asigurarea egalității, precum și orice formă de presiune, intimidare sau tratament nefavorabil aplicată, în legătură cu raportarea ori examinarea unei situații prevăzute de prezenta Politică:

- 1) persoanei afectate;
- 2) autorului sesizării;
- 3) persoanei care furnizează informații sau participă în calitate de martor;
- 4) reprezentantului ori persoanei care acordă sprijin unei persoane implicate;
- 5) persoanei responsabile, specialistului atras în cadrul investigării sau altei persoane care participă la aplicarea mecanismului prevăzut de Politică.

162. Constituie tratament nefavorabil, în sensul prezentei secțiuni, orice acțiune sau inacțiune determinată de raportarea unei situații ori de participarea la procedură și care produce sau este susceptibilă să producă persoanei consecințe profesionale ori personale adverse, inclusiv prin:

- 1) amenințări, intimidări, presiuni sau acte de constrângere;
- 2) izolare ori excludere profesională nejustificată;
- 3) modificarea nejustificată a atribuțiilor, programului, locului sau condițiilor de activitate;
- 4) evaluarea, repartizarea sarcinilor ori adoptarea unor decizii privind cariera în scop represiv;
- 5) limitarea nejustificată a accesului la instruire, promovare ori alte oportunități profesionale;
- 6) orice altă consecință adversă aflată în legătură cauzală cu raportarea sau participarea la procedură.

163. Orice informație privind exercitarea unei presiuni, intimidări, amenințări sau a unui tratament nefavorabil determină reevaluarea imediată de către persoana responsabilă a riscului pentru persoana în cauză și, dacă este necesar, activarea sau revizuirea măsurilor provizorii de protecție prevăzute de prezentul capitol.

164. Aplicarea unei măsuri provizorii de protecție împotriva unui tratament nefavorabil nu este condiționată de finalizarea investigării sesizării inițiale și nu presupune constatarea acesteia ca întemeiată.

165. Dacă informațiile privind victimizarea sau tratamentul nefavorabil relevă o faptă distinctă susceptibilă de examinare potrivit prezentei Politici, aceasta se consemnează și se examinează distinct, fără a afecta continuarea examinării sesizării inițiale.

166. Traseul procedural al faptelor prevăzute la pct. 161 și 162 se stabilește potrivit Capitolului VII, în funcție de statutul persoanei reclamate și de natura faptelor semnalate.

167. Protecția împotriva presiunii, intimidării sau tratamentului nefavorabil se acordă independent de rezultatul examinării sesizării inițiale.

168. Neconfirmarea, în tot sau în parte, a faptelor semnalate nu constituie, prin ea însăși, dovada relei-credințe și nu poate constitui temei pentru aplicarea unui tratament nefavorabil persoanei care a formulat sesizarea sau a participat la procedură. Depunerea cu rea-credință a unei sesizări, cunoscând caracterul neadevărat al faptelor, atrage răspunderea prevăzută de lege.

169. După finalizarea examinării, atunci când natura cazului sau riscul de victimizare o justifică, persoana responsabilă urmărește, pentru o perioadă rezonabilă, existența unor indicii de repetare a conduitei, victimizare ori apariția unor noi factori de risc și, după caz, propune măsurile prevăzute de prezenta Politică.

Capitolul IX

CONFIDENȚIALITATEA, PROTECȚIA DATELOR ȘI GESTIONAREA REGISTRULUI

170. Sesizările, Registrul, Borderoul de evidență a accesului și materialele aferente se gestionează cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal, accesul la informații și regimul documentelor instituționale.

171. Registrul se ține separat de evidențele cu acces general, în condiții care asigură securitatea și integritatea datelor, potrivit modelului prevăzut în *Anexa nr.2*.

172. În Registru se înscriu numai datele necesare funcționării mecanismului, după cum urmează:

- 1) numărul de înregistrare și codul atribuit sesizării;
- 2) data înregistrării;
- 3) modalitatea de depunere;
- 4) categoria generală a faptelor semnalate;
- 5) statutul persoanei reclamate, indicat pe categoriile prevăzute la pct. 3;
- 6) existența unei solicitări de protecție și, după caz, măsura provizorie propusă, destinatarul propunerii și data transmiterii acesteia;
- 7) soluția examinării prealabile, adoptată potrivit pct. 85;

8) decizia persoanei responsabile de inițiere a investigației interne sau, după caz, hotărârea Consiliului de constituire a Comisiei de investigare, cu indicarea numărului și a datei acestora;

9) autoritatea sau organul căruia i-a fost transmisă sesizarea ori o componentă a acesteia și data transmiterii;

10) modul și data finalizării examinării: actul procedural adoptat, cu indicarea numărului și a datei, și soluția adoptată ori, după caz, temeiul finalizării fără adoptarea unui act și data acesteia;

11) data comunicării rezultatului, efectuată potrivit pct. 114;

12) stadiul procedural cunoscut, în măsura în care comunicarea acestuia este permisă de lege;

13) alte mențiuni procedurale, după caz.

173. Înscrierile se efectuează cronologic. Rectificarea unei înscrieri se realizează astfel încât să poată fi identificată data, autorul și motivul rectificării.

174. Accesul la Registru și la materialele aferente se acordă numai persoanelor care exercită o atribuție legală în cazul respectiv și numai în volumul necesar exercitării acesteia.

175. Fiecare acces se consemnează în Borderoul de evidență prevăzut în *Anexa nr.3*.

176. Transmiterea sesizării se efectuează prin mijloace care asigură integritatea și confidențialitatea informației.

177. Datele și informațiile protejate potrivit legislației privind protecția datelor cu caracter personal se prelucrează numai în măsura în care sunt strict necesare examinării sesizării și în condițiile acestei legislații.

178. Confidențialitatea nu poate fi opusă:

- a) dreptului la apărare;
- b) obligației legale de sesizare a autorității competente;
- c) exercitării unei competențe prevăzute de lege;
- d) controlului judecătoresc;
- e) aplicării unei măsuri legale de protecție.

179. Persoanelor terțe li se comunică numai date statistice sau generalizate care nu permit identificarea directă ori indirectă a persoanelor și nici reconstituirea cazului concret.

180. Registrul și materialele aferente se păstrează potrivit termenelor stabilite de legislația arhivistică, nomenclatorul dosarelor și normele speciale aplicabile. Documentația aferentă sesizării și procedurii se păstrează cel puțin 3 ani de la finalizarea acesteia, potrivit art. 8² alin. (3) lit. c) din Codul muncii, sau pe termenul mai lung prevăzut de legislația arhivistică.

181. La expirarea termenelor legale, documentele se arhivează sau se nimicesc potrivit normelor aplicabile, astfel încât să fie împiedicată reconstituirea neautorizată a datelor.

Capitolul X

MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA APLICĂRII POLITICII

182. Persoana responsabilă prezintă anual Consiliului o informație generalizată, anonimizată și agregată privind aplicarea Politicii. Un rezumat anonimizat al informației anuale se publică pe pagina web oficială a Consiliului.

183. Informația anuală cuprinde, după caz:

- a) numărul sesizărilor înregistrate;
- b) modalitățile de depunere;
- c) categoriile generale ale faptelor semnalate;
- d) statutul persoanelor reclamate, prezentat pe categorii;
- e) traseul procedural al sesizărilor;
- f) respectarea termenelor de înregistrare, transmitere și soluționare;
- g) cazurile în care au fost solicitate măsuri de protecție;
- h) sesizările privind victimizarea;
- i) activitățile de informare și instruire realizate;
- j) propunerile de îmbunătățire;
- k) numărul investigațiilor interne inițiate și finalizate;
- l) categoriile generale ale concluziilor formulate în rapoartele de constatare;
- m) tipurile de măsuri de protecție, prevenire și remediere recomandate;
- n) gradul de valorificare a recomandărilor, în măsura în care această informație este disponibilă;
- o) problemele recurente și factorii de risc identificați în cadrul investigațiilor.

184. Informația anuală nu conține:

- a) date care permit identificarea persoanelor;
- b) detalii care permit reconstituirea unui caz concret;
- c) aprecieri asupra soluțiilor adoptate de autoritățile competente;
- d) evaluări ale activității procesuale individuale a procurorilor.

185. Persoana responsabilă poate prezenta Consiliului, Președintelui Consiliului sau, după caz, Procurorului General, fără a aștepta raportarea anuală, recomandări generalizate privind prevenirea violenței, hărțuirii, discriminării și victimizării, dacă din investigarea unor sesizări, din datele agregate ori din evaluarea riscurilor rezultă existența unor vulnerabilități instituționale care necesită intervenție. Recomandările se formulează în mod anonimizat și nu pot substitui soluțiile organelor competente în cazurile individuale.

186. Politica se revizuieste cel puțin o dată la 2 ani, precum și ori de câte ori intervin modificări ale cadrului normativ sau atunci când concluziile informației anuale o impun. Eficiența mecanismului se evaluează anual, pe baza indicatorilor prevăzuți la pct. 183, inclusiv, după caz, cu implicarea unor experți externi.

Capitolul XI

DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

187. În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei Politici, Consiliul desemnează prin hotărâre, în condițiile pct. 27, persoana responsabilă și persoana responsabilă supleantă.

188. Prezenta Politică intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și pe pagina web oficială a Consiliului Superior al Procurorilor.

SESIZARE
privind fapte susceptibile de a constitui violență, hărțuire sau discriminare
(model)

Mențiune: utilizarea formularului este facultativă. Neutilizarea formularului și lipsa unor informații necunoscute autorului nu împiedică înregistrarea sesizării.

Numărul de înregistrare (se completează de autoritate): _____
Data înregistrării: _____ data și ora recepționării _____;

Denumirea autorității publice:

Adresa: _____
Telefonul: _____
E-mailul: _____

I. Datele de identificare ale persoanei afectate

1. Numele, prenumele: _____
2. Funcția/calitatea (demnitar, funcționar public, salariat etc.): _____
3. Structura/subdiviziunea în care își desfășoară activitatea: _____
4. Datele de contact (telefon, e-mail): _____
5. Adresa de corespondență: _____

(în cazul în care sesizarea este formulată de un reprezentant)

6. Numele și prenumele reprezentantului: _____
7. Calitatea reprezentantului (reprezentant legal, avocat etc.): _____
8. Datele de contact ale reprezentantului (telefon, e-mail): _____

II. Datele privind persoana/persoanele reclamate

1. Numele, prenumele: _____
2. Funcția/calitatea: _____
3. Structura/subdiviziunea: _____
4. Alte date relevante de identificare: _____

III. Descrierea faptelor sesizate

1. Data/data probabilă a producerii faptelor: _____
2. Locul (birou, sediu, alt spațiu, online etc.): _____
3. Descrierea detaliată a faptelor considerate violență și/sau hărțuire în muncă (se indică, pe cât posibil, contextul, cuvintele, gesturile, acțiunile, frecvența, durata, eventualele mesaje,

e-mailuri etc.): _____

4. Au existat martori la faptele descrise? ☐ Da ☐ Nu

Dacă „da”, se indică, pe cât posibil:

Numele, prenumele martorului(martorilor): _____

Funcția/calitatea: _____

Locul de muncă/structura: _____

IV. Mijloacele de probă (*se bifează și se descriu, după caz*):

☐ Documente (e-mailuri, mesaje, note scrise etc.)

☐ Înregistrări audio/video

☐ Fotografii/capturi de ecran

☐ Declarații ale martorilor

☐ Alte mijloace de probă: _____

Descrierea succintă a probelor anexate: _____

Lista anexelor:

- 1.
- 2.
- 3.

V. Efectele faptelor asupra persoanei afectate (*se descriu eventuale efecte de ordin profesional, psihic, fizic etc.*): _____

VI. Cereri și propuneri ale persoanei afectate (*de ex., dispunerea unor măsuri provizorii de protecție, transferul temporar la un alt loc de muncă, limitarea contactului, consiliere, alte măsuri*): _____

VII. Declarația pe propria răspundere

Declar pe propria răspundere că informațiile furnizate în prezenta sesizare sunt prezentate cu bună – credință, sunt reale și corespund celor cunoscute de mine.

☐ Sunt de acord cu prelucrarea datelor mele cu caracter personal în vederea examinării prezentei sesizări, în condițiile legii.

Data: _____

Semnătura: _____

N.B. Spațiile prevăzute au caracter orientativ și pot fi completate, după necesitate, cu spații suplimentare.

Datele cu caracter personal se prelucrează de Consiliul Superior al Procurorilor, în calitate de operator, exclusiv în scopul examinării sesizării, în temeiul Codului muncii, al Hotărârii Guvernului nr. 278/2026 și al prezentei Politici. Datele pot fi comunicate numai autorităților competente, în condițiile Capitolului VII, și se păstrează în condițiile pct. 180. Aveți dreptul de acces, rectificare, ștergere, restricționare și opoziție, precum și dreptul de a depune plângere la Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal.

ANEXA nr. 2

la Politica internă privind prevenirea și combaterea
violenței și/sau hărțuirii în muncă și a discriminării
în cadrul Consiliului Superior al Procurorilor, al organelor din
subordinea acestuia și în raporturile profesionale ale procurorilor

REGISTRUL de evidență a sesizărilor privind violența, hărțuirea și discriminarea

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Nr. d/o / cod	Data înregistrării	Modalitatea de depunere	Categoria generală a faptelor semnalate	Statutul persoanei reclamate	Existența unei solicitări de protecție și, după caz, măsura provizorie propusă, destinatarul propunerii și data transmiterii acesteia	Soluția examinării prealabile, adoptată potrivit pct. 85	Decizia persoanei responsabile de inițiere a investigării interne sau, după caz, hotărârea Consiliului de constituire a Comisiei de investigare, cu indicarea numărului și a datei acestora	Autoritatea sau organul căruia i-a fost transmisă sesizarea ori o componentă a acesteia și data transmiterii	Modul și data finalizării ² ; actul procedural (numărul și data) și soluția adoptată	Data comunicării rezultatului	Stadiul procedural cunoscut, în măsura în care comunicarea acestuia este permisă de lege	Adnotări

Registrul poartă mențiunea „Informații cu accesibilitate limitată”. Datele se completează numai în măsura necesară. Pentru raportarea anuală se utilizează exclusiv date anonimizate și agregate.

² Se consideră finalizare fără adoptarea unui act: retragerea sesizării (pct. 75), informarea autorului despre imposibilitatea examinării în cadrul mecanismului intern (pct. 85 subpct. 4)), transmiterea integrală potrivit competenței fără investigare internă (pct. 85 subpct. 2)), conexarea la o altă sesizare și anexarea sesizării repetate la materialele sesizării inițiale (pct. 81)

ANEXA nr. 3
la Politica internă privind prevenirea și combaterea
violenței și/sau hărțuirii în muncă și a discriminării
în cadrul Consiliului Superior al Procurorilor, al organelor din
subordinea acestuia și în raporturile profesionale ale procurorilor

BORDEROUL
de evidență a accesului la Registrul de evidență a sesizărilor și la materialele aferente

Nr. d/o	Data și ora solicitării	Numele, prenumele și funcția solicitantului	Instituția	Temeiul legal și scopul	Volumul informațiilor / copiilor	Data acordării sau refuzul motivat	Semnătura persoanei responsabile

ANEXA nr. 4
la Politica internă privind prevenirea și combaterea
violenței și/sau hărțuirii în muncă și a discriminării
în cadrul Consiliului Superior al Procurorilor, al organelor din
subordinea acestuia și în raporturile profesionale ale procurorilor

FIȘA DE DIRECȚIONARE PROCEDURALĂ

Fișa se completează fără analizarea fondului și fără calificarea răspunderii

Codul sesizării	
Data recepționării	
Autorul / calitatea	
Persoana indicată ca presupus autor / statutul	
Forma și semnătura	☐ completă ☐ clarificări solicitate la data _____ ☐ precizări primite la data _____ ☐ neprimite
PROTECȚIA PERSOANELOR IMPLICATE	
A. Solicitare de protecție formulată în sesizare	☐ nu ☐ da Conținutul: _____ _____
B. Risc identificat din oficiu	☐ nu ☐ da Data și ora identificării: _____
C. Persoanele pentru protecția cărora se formulează propunerea	☐ persoana afectată ☐ autorul sesizării ☐ martor / persoană care furnizează informații ☐ alta: _____
D. Descrierea succintă a riscului	_____ _____ Factori reținuți: ☐ natura și gravitatea conduitei semnalate ☐ caracterul actual sau repetat al acesteia ☐ posibilitatea continuării contactului dintre persoanele implicate ☐ amenințări, presiuni, intimidări ori acte de victimizare ☐ situația de vulnerabilitate a persoanei ☐ risc pentru sănătatea, securitatea sau activitatea profesională
E. Măsura provizorie propusă	Măsura / măsurile: _____ _____ Durata estimată: _____ Aplicare imediată: ☐ nu ☐ da

F. Destinatarul propunerii	☐ Procurorul General / procurorul-conducător ☐ Consiliul ☐ Președintele Consiliului ☐ altă autoritate, angajator ori persoană competentă: _____
G. Transmiterea propunerii	Data: _____ Modalitatea: _____
H. Soluția asupra propunerii	☐ măsura dispusă ca propusă ☐ măsura dispusă cu modificări ☐ propunerea respinsă ☐ fără răspuns la data _____ Actul: nr. _____ din _____ Data comunicării: _____
I. Urmărirea măsurii	Reevaluări: data _____ / rezultatul _____ data _____ / rezultatul _____ ☐ menținere ☐ modificare ☐ înlocuire ☐ încetare
DIRECȚIONAREA SESIZĂRII (Capitolul VII)	
Soluția examinării prealabile	☐ inițiere a investigației interne ☐ transmitere potrivit competenței ☐ investigare internă și transmitere concomitentă ☐ informarea autorului despre imposibilitatea examinării în cadrul mecanismului intern
Traseul stabilit	☐ Inspecția procurorilor ☐ procedura art. 52 ¹ — Procurorul General / interimar ☐ Plenul CSP — membru CSP / membru colegiu ☐ procedura art. 89 ² — inspector / inspector-șef ☐ Președintele CSP — funcționar public / personal tehnic din Aparat ☐ altă autoritate: _____
Temeiul juridic	
Data și modalitatea transmiterii	
Informarea autorului	Data: _____ Modalitatea: _____
Observații strict procedurale	

Fișa se păstrează împreună cu materialele sesizării, în condițiile Capitolului IX.

Persoana responsabilă: _____

Data: _____

Semnătura: _____

CHESTIONAR

de evaluare a riscurilor de violență, hărțuire și discriminare în mediul profesional

Chestionarul este anonim.

*Datele colectate se prelucrează exclusiv în formă agregată, în scopul identificării
riscurilor și al îmbunătățirii măsurilor de prevenire prevăzute de Politică, și nu pot
fi utilizate pentru identificarea respondenților sau pentru soluționarea unor cazuri
individuale.*

I. Date generale

1. Categoria din care faceți parte:

- ☐ procuror ☐ membru CSP/colegiu ☐ inspector ☐ funcționar public
☐ personal tehnic ☐ altă categorie.

2. Vechimea în muncă (*se completează doar de către procurori, funcționari
publici, personal tehnic*):

- ☐ până la 5 ani ☐ peste 5 ani.

3. Sexul:

- ☐ feminin ☐ masculin ☐ prefer să nu răspund.

II. Climatul profesional

4. Considerați că mediul dumneavoastră de lucru este lipsit de violență, hărțuire
și discriminare?

- ☐ în mare măsură ☐ parțial ☐ în mică măsură ☐ nu știu.

5. Ați observat, în ultimele 12 luni, comportamente care ar putea constitui
hărțuire, hărțuire sexuală, violență în muncă sau discriminare, îndreptate împotriva
dumneavoastră sau a unei alte persoane?

- ☐ da ☐ nu ☐ nu sunt sigur/ă.

6. Dacă da, indicați tipul comportamentului observat (pot fi bifate mai multe
variante):

- ☐ violență în muncă ☐ hărțuire ☐ hărțuire sexuală ☐ discriminare.

Descrieți pe scurt, fără a menționa nume sau alte date care ar permite identificarea persoanelor (facultativ): _____.

III. Cunoașterea mecanismului de sesizare

7. Cunoașteți ce reprezintă violența în muncă, hărțuirea, hărțuirea sexuală și discriminarea?

☐ da ☐ parțial ☐ nu.

8. Ați participat, în ultimele 12 luni, la activități de informare sau de instruire privind prevenirea și combaterea violenței, hărțuirii și discriminării?

☐ da ☐ nu.

9. Cunoașteți existența și conținutul prezentei Politici?

☐ da ☐ parțial ☐ nu.

10. Cunoașteți modalitățile de depunere a unei sesizări și persoana responsabilă de recepționarea acesteia?

☐ da ☐ nu.

11. Aveți încredere că o eventuală sesizare ar fi tratată confidențial și imparțial?

☐ în mare măsură ☐ parțial ☐ în mică măsură.

12. Considerați că persoana care depune o sesizare sau furnizează informații este protejată împotriva consecințelor negative (victimizării)?

☐ în mare măsură ☐ parțial ☐ în mică măsură.

IV. Factori de risc și sugestii

13. Considerați că măsurile de prevenire aplicate în cadrul structurii dumneavoastră sunt suficiente?

☐ da ☐ parțial ☐ nu.

14. Considerați că există, în cadrul structurii dumneavoastră, factori care pot favoriza situații de violență, hărțuire sau discriminare (*de exemplu: suprasolicitare, dezechilibre de autoritate, deficiențe de comunicare, izolare profesională*)?

☐ da ☐ nu ☐ nu sunt sigur/ă. Dacă da, care: _____.

15. Aveți sugestii privind îmbunătățirea măsurilor de prevenire sau a mecanismului de sesizare?

Vă mulțumim pentru completare!

RAPORT DE CONSTATARE
(model)

Numărul raportului: _____

Data: _____

I. Elementele de identificare

1. Persoana responsabilă / membrii Comisiei de investigare (numele, prenumele):

II. Obiectul sesizării

1. Date privind sesizarea:

Numărul de înregistrare: _____

Data înregistrării: _____

Persoana afectată: _____

Persoana reclamată: _____

2. Obiectul sesizării (*redarea succintă a conținutului*):

III. Situația de fapt reținută (*descrierea detaliată a faptelor reținute în urma investigării: locul, data, împrejurările, frecvența, contextul organizațional etc.*)

IV. Mijloacele de probă administrate (*se menționează probele examinate*)

1. Documentele analizate (contracte, e-mailuri, note, alte înscrisuri):

2. Declarațiile/audierile:

Persoana afectată și data audierii:

Persoana reclamată și data audierii:

Numele/funcția martorului (martorilor) și data audierii:

3. Alte probe (înregistrări audio-video, capturi de ecran etc.):

V. Analiza și evaluarea probelor (se prezintă modul în care probele susțin sau nu susțin faptele reclamate, se apreciază credibilitatea, coerența și concordanța probelor, se realizează raportarea la normele legale și la Politică)

VI. Concluzii (se formulează concluziile prevăzute la pct. 101 din Politică)
Pe baza probelor administrate, se reține că:

VII. Propuneri de măsuri (proponeri către Consiliu sau, după caz, către Președintele Consiliului, în limitele Politicii și ale legii)
Propuneri posibile (se bifează și se detaliază):

- ☐ Transmiterea materialelor în vederea examinării răspunderii disciplinare
- ☐ Sesizarea autorităților competente (contravenționale/penale)
- ☐ Aplicarea/menținerea/modificarea măsurilor provizorii de protecție
- ☐ Măsuri organizatorice (redistribuire sarcini, clarificare proceduri etc.)
- ☐ Măsuri de sprijin pentru persoana afectată (consiliere psihologică, juridică etc.)
- ☐ Alte măsuri:

Detalierea propunerilor de măsuri:

VIII. Anexe (copii ale documentelor examinate, note de audiere, alte materiale relevante)
Lista anexelor:

- 1.
- 2.
- 3.

Semnături:

Persoana responsabilă/președintele Comisiei:

Membrii comisiei:

Data: _____

N.B. Spațiile prevăzute au caracter orientativ și pot fi completate, după necesitate, cu spații suplimentare.

INFORMARE

privind drepturile persoanei afectate

Prezenta informare se remite persoanei care susține că a fost supusă unei fapte de violență, hărțuire sau discriminare. Informarea nu constituie consultanță juridică și nu reprezintă o apreciere asupra temeiniciei sesizării.

Aveți dreptul:

- 1) la respectarea demnității și a vieții private, precum și la confidențialitatea datelor care vă privesc, în limitele compatibile cu dreptul la apărare al persoanei reclamate și cu obligațiile legale de comunicare;
- 2) să fiți informat(ă) despre traseul sesizării și să prezentați informațiile și materialele de care dispuneți;
- 3) să solicitați măsuri provizorii de protecție; măsurile care vă modifică situația profesională, locul sau programul de activitate se dispun cu acordul dumneavoastră;
- 4) la protecție împotriva victimizării, a presiunilor și a oricărui tratament nefavorabil, independent de rezultatul examinării sesizării;
- 5) să fiți asistat(ă) sau reprezentat(ă) și să solicitați acomodare rezonabilă, în condițiile legii;
- 6) să fiți informat(ă) despre serviciile de asistență juridică, medicală, psihologică sau socială disponibile;
- 7) să solicitați, motivat, în termen de 3 zile lucrătoare, înlocuirea persoanei responsabile sau a unui membru al Comisiei de investigare;
- 8) să fiți informat(ă) în scris despre concluziile investigării, măsurile dispuse și căile de contestare;
- 9) dacă faceți parte din personalul Aparatului Consiliului, să întrerupeți activitatea, cu acordul angajatorului, în situații de risc iminent și substanțial de violență sau hărțuire.

Vă puteți adresa oricând direct autorităților competente (*Inspekția procurorilor, Consiliul pentru egalitate, Inspectoratul de Stat al Muncii, organele de urmărire penală, instanța de judecată*). Sesizarea depusă potrivit Politicii nu suspendă termenele prevăzute de lege.

Orice presiune sau tratament nefavorabil în legătură cu sesizarea se comunică persoanei responsabile. Retragera sesizării nu afectează măsurile de protecție dispuse.

Persoana responsabilă: _____ Semnătura: _____

Adresa de poștă electronică: _____ Telefon: _____

Remisă: ☐ personal ☐ prin poștă electronică Data: _____

Semnătura persoanei afectate: _____