

APROBATĂ

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

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

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, 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, 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 și organelor din subordinea acestuia.

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

- 1) un procuror, inclusiv un procuror-șef ori un adjunct al procurorului-șef;
- 2) Procurorul General sau persoana care exercită interimatul funcției de Procuror General;
- 3) un membru al Consiliului Superior al Procurorilor (*în continuare – Consiliu*) ori un membru al unui colegiu din subordinea Consiliului;
- 4) un inspector sau inspectorul-șef din cadrul Inspecției procurorilor;

În sensul prezentei Politici, noțiunile de „membru al CSP”, „membru al colegiului” și „inspector” includ și persoanele care exercită funcțiile de conducere corespunzătoare (Președintele CSP, președinții colegiilor, inspectorul-șef).

- 5) un funcționar public sau o persoană care face parte din personalul tehnic al Aparatului Consiliului;

6) o altă persoană care interacționează cu Consiliul, cu organele din subordinea acestuia, cu Aparatul Consiliului ori cu un procuror într-un context profesional, în limitele competențelor autorităților implicate.

4. Politica se aplică faptelor săvârșite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, în legătură cu munca ori 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 transportul este asigurat de autoritatea publică sau, după caz, de angajator.

5. Aplicarea Politicii nu aduce atingere și nu substituie competențele Inspecției 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 constatori în materie contravențională, ale Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, ale Inspectoratului de Stat al Muncii, ale Avocatului Poporului, ale instanțelor de judecată, precum și ale altor autorități publice, exercitate în condițiile legii.

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

7. 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 exclusiv modul de depunere, înregistrare confidențială, examinare preliminară și transmitere a sesizărilor potrivit competenței, precum și măsurile care intră în competența legală a Consiliului. Măsurile de protecție care presupun intervenții asupra organizării activității unui procuror se solicită Procurorului General sau, după caz, procurorului - conducător, în condițiile prevăzute de Capitolul VIII.

8. 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.

9. 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 Superior al Procurorilor.

10. Depunerea sesizării potrivit Politicii nu condiționează și nu limitează dreptul persoanei de a se adresa direct autorităților prevăzute la pct.5 și nu suspendă termenele de prescripție, de decădere sau de contestare prevăzute de lege.

11. 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 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** – petentul și martorii se prezumă de bună-credință, iar persoana vizată 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 victimei se au în vedere în mod prioritar, fără a aduce atingere dreptului la apărare al persoanei vizate;
- **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.

12. În sensul prezentei Politici, noțiunile utilizate au următoarele semnificații:

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;

- **comisie de investigare** – comisia constituită prin hotărâre a Consiliului, pentru investigarea unei sesizări concrete a cărei complexitate, natură ori circumstanțe justifică examinarea colegială, formată din cel puțin 3 membri și prezidată de persoana responsabilă, cu excepția cazului în care aceasta se află într-o situație de incompatibilitate, conflict de interese sau imposibilitate de a participa.

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 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;

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;

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;

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, 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;

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, 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 ca urmare a depunerii unei plângeri ori a înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării Legii nr. 121/2012 sau al furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea ori acțiunea înaintată de către o altă persoană;

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

CONDUITELE INTERZISE, DELIMITĂRI ȘI MĂSURI DE PREVENIRE

Secțiunea 1

Conduitele interzise și delimitări

13. Consiliul promovează un mediu profesional bazat pe demnitate, egalitate, integritate și respect și nu tolerează violența, hărțuirea ori discriminarea. Acest angajament nu substituie constatarea faptei de către autoritatea competentă, în condițiile legii.

14. 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, atunci când conduita întrunește elementele unei fapte prevăzute de lege;
- 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 discriminare, în cazurile prevăzute de lege.

15. Conduitele prevăzute la pct.13 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.

16. 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, 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.

17. Nu constituie discriminare diferențierile determinate de cerințele specifice exercitării funcției, în cazurile și condițiile prevăzute de lege, precum și măsurile pozitive adoptate în condițiile legii.

18. 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

19. Prevenirea hărțuirii, a hărțuirii sexuale, a violenței în muncă și a discriminării constituie o responsabilitate permanentă a Consiliului și a procurorilor cu funcții de conducere.

20. 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 în sediul Consiliului.

21. Consiliul, colegiile din subordinea acestuia și Inspekția procurorilor promovează, în limitele competențelor lor, respectarea demnității, egalitatea de tratament și conduita profesională lipsită de violență, hărțuire și discriminare, inclusiv prin activități de informare, instruire și comunicare instituțională.

22. Măsurile ce țin de organizarea activității procurorilor și de condițiile concrete de exercitare a atribuțiilor acestora se realizează de Procuratură, prin conducători. Consiliul poate transmite Procurorului General informații generalizate și recomandări rezultate din aplicarea Politicii, fără ingerință în activitatea procesuală a procurorilor.

23. 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, în limitele prevăzute de lege;

6) să informeze persoana responsabilă atunci când, în exercitarea atribuțiilor, iau cunoștință despre o situație care prezintă un risc iminent pentru viața, sănătatea sau securitatea unei persoane.

24. Suplimentar obligațiilor prevăzute la pct. 22, 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 și, după caz, obligația:

1) să asigure informarea și instruirea periodică a personalului cu privire la prevenirea și combaterea violenței, hărțuirii și discriminării, la drepturile și obligațiile persoanelor implicate, precum și la mecanismele de sesizare și protecție;

2) să asigure informarea persoanelor nou-angajate cu privire la prevederile Politicii și la modalitățile de depunere a sesizărilor;

3) să evalueze periodic riscurile de hărțuire și discriminare în mediul profesional, inclusiv cu participarea procurorilor, potrivit chestionarului prevăzut în Anexa nr.5;

4) să întreprindă, în limitele competenței, măsurile necesare pentru înlăturarea unui risc pentru viața, sănătatea sau securitatea persoanei, inclusiv atunci când acesta rezultă dintr-o conduită aflată în desfășurare;

5) să transmită, fără întârziere, persoanei responsabile sesizarea recepționată în condițiile prezentei Politici;

6) să asigure, în limitele atribuțiilor proprii, executarea măsurilor dispuse de autoritatea competentă;

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

Capitolul III

ORGANIZAREA MECANISMULUI DE SESIZARE ȘI ATRIBUȚIILE SUBIECȚILOR RESPONSABILI

Secțiunea 1

Persoana responsabilă

25. Persoana responsabilă se desemnează prin hotărâre a Consiliului, din rândul membrilor-procurori ai acestuia. Prin actul de desemnare se stabilește adresa de poștă electronică dedicată și modalitatea de depunere a sesizărilor pe suport de hârtie. Datele de contact se publică pe pagina web oficială a Consiliului.

26. Persoana responsabilă beneficiază, periodic, de instruire privind prevenirea și combaterea violenței, hărțuirii și discriminării, gestionarea sesizărilor, protecția împotriva victimizării, confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal.

27. 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;

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 un asemenea risc, 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 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 domeniul relevant, în condițiile pct. 29;

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) generalizează și analizează, în formă anonimată și agregată, datele rezultate din Registru, în scopul identificării tendințelor, factorilor de risc și eventualelor dificultăți în funcționarea mecanismului;

32) formulează, în baza datelor prevăzute la subpct. 18), propuneri privind îmbunătățirea măsurilor de prevenire, a mecanismului de sesizare și a circuitului instituțional al sesizărilor;

33) poate propune utilizarea unor instrumente anonime de evaluare a nivelului de informare și a percepției asupra riscurilor de violență, hărțuire și discriminare, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal;

34) întocmește și prezintă anual Consiliului informația generalizată privind aplicarea Politicii, în condițiile Capitolului XI.

28. Informarea acordată persoanelor implicate are caracter neutru și nu constituie consultanță juridică, medicală ori psihologică sau reprezentare. Aceasta, însă, 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 constatarea unei abateri disciplinare, infracțiuni, contravenții, fapte de discriminare ori a unei alte forme de răspundere juridică.

29. 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.

30. În cadrul investigării interne, persoana responsabilă **nu**:

1) stabilește răspunderea disciplinară, penală, contravențională sau de altă natură a persoanei reclamate;

2) exercită atribuții incidente prin lege Inspecției procurorilor, Colegiului de disciplină și etică, comisiei de disciplină, organelor de urmărire penală, agenților constataitori, Consiliului pentru egalitate ori altor autorități competente;

3) aplică sancțiuni și nu dispune măsuri pentru care legea atribuie competența unei alte persoane sau autorități;

4) verifică legalitatea ori temeinicia actelor, soluțiilor sau măsurilor procesuale adoptate de procurori;

5) utilizează mijloace de constrângere sau procedee de obținere a informațiilor care nu sunt prevăzute de lege;

6) intervine în examinarea ulterioară a materialelor de către autoritatea sau organul competent.

31. 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.

32. 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, Consiliul desemnează, pentru cazul respectiv, un alt membru din rândul procurorilor. Persoana vizată sau aflată în conflict nu participă la examinarea chestiunii, la deliberări și la adoptarea actului corespunzător.

Secțiunea a 2-a **Comisia de investigare**

33. 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.

34. Comisia de investigare se constituie prin hotărâre a Consiliului, pentru examinarea unei sesizări concrete, și este formată din cel puțin 3 membri. Persoana responsabilă este, de drept, președintele Comisiei de investigare.

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

36. 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) are un raport direct de natură să pună în mod obiectiv la îndoială imparțialitatea sa;
- 4) se află într-o altă situație incompatibilă cu examinarea obiectivă a sesizării.

37. Dacă natura aspectelor examinate necesită cunoștințe speciale, la propunerea persoanei responsabile, Consiliul poate include în componența Comisiei sau poate atrage în activitatea acesteia unul ori mai mulți specialiști în domeniul relevant.

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

39. Dacă persoana responsabilă se află într-o situație care exclude participarea sa la investigare, Consiliul desemnează, pentru cazul respectiv, un alt membru-procuror care exercită atribuțiile persoanei responsabile și prezidează Comisia de investigare.

40. 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

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

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

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.

42. Președintele Consiliului nu exercită atribuțiile prevăzute la pct. 41 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

43. Consiliul:

1) aprobă și actualizează Politica;

2) desemnează persoana responsabilă;

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 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 investigației;

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

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

44. Atunci când o chestiune referitoare la aplicarea Politicii este supusă, potrivit legii, examinării Consiliului, persoana reclamată și membrul aflat într-o situație de conflict de interese nu participă la examinare, deliberare și vot.

Capitolul IV

GARANȚIILE PERSOANELOR IMPLICATE

45. 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 pentru examinarea disciplinară, administrativă, contravențională, penală sau judiciară a faptelor semnalate.

46. 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 autorității competente, 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.

47. 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.

48. 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.

49. 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 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.

50. 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.

51. Persoanele care furnizează informații, inclusiv martorii, au dreptul:

1) să fie protejate împotriva victimizării, presiunilor, intimidării sau altor consecințe adverse legate de participarea la procedură;

2) la protecția datelor cu caracter personal și a vieții private;

3) să fie informate despre obligația de confidențialitate și limitele acesteia;

4) să comunice persoanei responsabile ori autorității competente orice faptă de victimizare sau presiune exercitată în legătură cu participarea lor.

52. 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.

53. 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

54. Sesizarea poate fi depusă de persoana afectată, de reprezentantul acesteia sau de o altă persoană care a luat cunoștință despre faptele susceptibile să intre în domeniul de aplicare al Politicii.

55. Depunerea unei sesizări potrivit pct. 44 nu conferă autorului calitatea de titular al unei proceduri disciplinare, penale sau al unei alte proceduri speciale. Calitatea procesuală, dreptul de sesizare și condițiile de inițiere a procedurii respective se determină exclusiv potrivit normelor speciale aplicabile.

56. 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.

57. Persoana care solicită o întrevvedere 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.

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

59. 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.

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

61. Dacă legea aplicabilă procedurii către care urmează a fi transmisă sesizarea stabilește cerințe speciale de formă, conținut sau calitate a autorului, efectele juridice ale sesizării în cadrul acelei proceduri se determină exclusiv potrivit normei speciale.

62. Atunci când informația este comunicată de o altă persoană decât persoana afectată, persoana responsabilă poate contacta persoana afectată, cu respectarea confidențialității, pentru a o informa despre mecanismul prevăzut de Politică, măsurile de protecție și căile legale disponibile.

63. 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.

64. Comunicarea anonimă sau informația care nu întrunește condițiile unei sesizări formale se evidențiază distinct. Aceasta 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.

Secțiunea a 2-a **Înregistrarea sesizării**

65. 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.

66. Persoana responsabilă confirmă în scris recepționarea sesizării în termen de cel mult 5 zile lucrătoare, dacă datele de contact ale autorului sunt disponibile.

67. Confirmarea prevăzută la pct. 66 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.

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

Secțiunea a 3-a **Examinarea prealabilă**

69. Examinarea prealabilă are ca obiect stabilirea:

- 1) aplicabilității prezentei Politici;
- 2) necesității inițierii investigării interne;
- 3) existenței unei situații care justifică examinarea unor măsuri urgente de protecție;
- 4) necesității transmiterii sesizării sau a unei componente a acesteia unei autorități ori unui organ competent potrivit legii.

70. 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.

71. 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.

72. În cadrul examinării prealabile, persoana responsabilă poate solicita autorului precizări, informații și materiale suplimentare strict necesare pentru stabilirea aspectelor prevăzute la pct. 69 și pct.70.

73. 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.

74. 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

75. Investigarea internă se efectuează de persoana responsabilă sau, în cazurile prevăzute la pct. 33–39, de Comisia de investigare.

76. 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;

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 în vederea examinării unei eventuale răspunderi disciplinare, penale, contravenționale, a unei fapte de discriminare sau a unei alte forme de răspundere prevăzute de lege.

77. Investigarea internă are caracter distinct de procedurile disciplinare, penale, contravenționale, de constatare a discriminării și de alte proceduri speciale prevăzute de lege și nu substituie atribuțiile autorităților competente în cadrul acestora.

78. 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

79. 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 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 și operațiunile relevante efectuate;
- 7) solicita asistența unui specialist în condițiile pct. 28;
- 8) întreprinde alte operațiuni de verificare permise de cadrul normativ aplicabil și necesare clarificării obiective a faptelor.

80. 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.

81. 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.

82. 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.

83. 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.

84. Persoana afectată și persoana reclamată pot fi asistate sau reprezentate în condițiile legii. Audierea comună a acestora nu este obligatorie și nu se efectuează dacă poate crea un risc de intimidare, victimizare, presiune ori afectare nejustificată a persoanei implicate.

85. 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.

86. Investigarea se desfășoară cu celeritate, fără tergiversări nejustificate. Necesitatea obținerii unor informații suplimentare nu împiedică transmiterea, în termenele prevăzute de lege, a componentei care intră în competența unei alte autorități.

87. 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.

Secțiunea a 3-a

Raportul de constatare

88. 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 prezintă de președintele Comisiei Consiliului sau, după caz, Președintelui Consiliului.

89. Raportul de constatare cuprinde:

- 1) datele de identificare a sesizării și obiectul acesteia;
- 2) persoanele implicate și calitatea acestora, în măsura necesară;
- 3) operațiunile de investigare efectuate;
- 4) informațiile și materialele examinate;
- 5) pozițiile relevante ale 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 în vederea examinării unei posibile abateri disciplinare, infracțiuni, contravenții, fapte de discriminare sau a unei alte forme de răspundere prevăzute de lege;
- 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.

90. 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 și/sau hărțuire în muncă în sensul cadrului normativ incident;
- 5) faptele constatate prezintă indicii care pot atrage incidența unui alt regim juridic și justifică transmiterea materialelor autorității competente.

91. Concluzia prevăzută la pct. 90 subpct. 5) nu reprezintă constatarea unei abateri disciplinare, a elementelor constitutive ale unei infracțiuni ori contravenții sau a existenței unei fapte de discriminare în sensul procedurilor speciale prevăzute de lege.

92. 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 intră în competența instituției.

Secțiunea a 4-a

Valorificarea raportului de constatare

93. Raportul de constatare, împreună cu sesizarea și materialele acumulate, se prezintă:

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.

94. În urma examinării raportului care **vizează un procuror**, cu excepția Procurorului General, Consiliul 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;

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 în cadrul prezentei Politici.

95. 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 în cadrul prezentei Politici.

96. 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 și înlăturarea factorilor de risc;

5) clasarea examinării în cadrul prezentei Politici.

97. În urma examinării raportului care **vizează un inspector sau inspectorul-șef**, Consiliul 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 în cadrul prezentei Politici.

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

1) aplicarea măsurilor de protecție;

2) măsuri organizatorice pentru încetarea conduitei constatate, înlăturarea consecințelor acesteia 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 în cadrul prezentei Politici.

99. 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.

100. 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.

101. Constatările cuprinse în raportul întocmit potrivit prezentei Politici nu substituie constatările și soluțiile organelor competente în procedurile disciplinare, penale, contravenționale sau de constatare a discriminării.

Capitolul VII

TRANSMITEREA SESIZĂRII POTRIVIT COMPETENȚEI

Secțiunea 1

Dispoziții comune

102. 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.

103. 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.

104. 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.

105. Înregistrarea sesizării potrivit prezentei Politici nu echivalează cu inițierea unei proceduri disciplinare, penale, contravenționale sau a unei alte proceduri speciale. Condițiile de sesizare și de inițiere a procedurii respective se determină potrivit normelor speciale aplicabile.

106. 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.

107. 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.

108. 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.

109. 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.

Secțiunea a 2-a

Sesizările care vizează procurorii

110. Dacă sesizarea vizează un procuror, cu excepția Procurorului General, iar faptele semnalate sunt susceptibile să constituie abatere disciplinară, persoana responsabilă asigură înregistrarea și transmiterea sesizării către Inspecția

procurorilor, în termenul și potrivit procedurii prevăzute la art. 45 din Legea nr. 3/2016.

111. Admisibilitatea sesizării disciplinare, verificarea circumstanțelor, calificarea faptei și soluția asupra acesteia aparțin exclusiv Inspecției procurorilor și, după caz, Colegiului de disciplină și etică sau Consiliul Superior al Procurorilor.

112. Verificarea admisibilității și a temeiniciei sesizării disciplinare, cercetarea circumstanțelor și soluționarea acesteia se realizează de organele competente potrivit Legii nr. 3/2016 și actelor normative instituționale aplicabile.

113. Dacă informațiile cuprinse în sesizare pot indica săvârșirea unei infracțiuni de către un procuror, componenta respectivă se transmite, potrivit normelor speciale de competență prevăzute de legislația procesual-penală și de art. 34 alin. (4) din Legea nr. 3/2016, Procurorului General.

Secțiunea a 3-a

Sesizările care vizează Procurorul General sau Procurorul General interimar

114. Sesizarea privind fapte susceptibile să constituie abatere disciplinară săvârșită de Procurorul General sau, în cazurile prevăzute de lege, de persoana care exercită ori a exercitat interimatul funcției de Procuror General se transmite Consiliului Superior al Procurorilor.

115. Transmiterea sesizării potrivit pct. 114 nu echivalează cu inițierea procedurii disciplinare. Inițierea și desfășurarea acesteia se realizează exclusiv în condițiile art.52¹ din Legea nr. 3/2016.

116. Dacă sesizarea conține informații privind posibila săvârșire a unei infracțiuni de către Procurorul General, componenta respectivă se prezintă Consiliului pentru exercitarea atribuțiilor prevăzute de legislația procesual-penală și de Legea nr. 3/2016.

117. În cazul prevăzut la pct. 116, Consiliul exercită competența prevăzută de art.34 alin. (5) din Legea nr. 3/2016, potrivit căruia urmărirea penală împotriva Procurorului General poate fi pornită numai de procurorul desemnat de Consiliul Superior al Procurorilor.

118. Dacă aceeași sesizare privind Procurorul General conține atât o componentă disciplinară, cât și una penală, ambele componente se prezintă Consiliului, fiind individualizate în Fișa de direcționare procedurală și gestionate potrivit procedurilor speciale corespunzătoare.

119. În privința persoanei care exercită sau a exercitat interimatul funcției de Procuror General, normele speciale aplicabile Procurorului General nu se extind prin prezenta Politică asupra situațiilor pentru care legea nu prevede în mod expres o asemenea aplicare.

Secțiunea a 4-a

Sesizările care vizează inspectorii

120. Înregistrarea, potrivit prezentei Politici, a unei sesizări care vizează un inspector sau inspectorul-șef nu echivalează cu inițierea procedurii disciplinare

prevăzute de Legea nr. 3/2016 și de Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Inspecției procurorilor.

121. Dacă faptele semnalate pot prezenta relevanță disciplinară, persoana responsabilă informează autorul sesizării despre titularii și condițiile de sesizare prevăzute de procedura disciplinară specială.

122. În cazul în care sesizarea disciplinară este formulată de un titular competent potrivit normelor speciale, aceasta se depune și se transmite potrivit circuitului prevăzut de Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Inspecției procurorilor.

123. Persoana responsabilă nu se substituie titularului sesizării disciplinare și nu efectuează verificarea prealabilă sau verificarea în fond atribuită, potrivit normelor speciale, Consiliului ori membrului desemnat al acestuia.

124. Componentele sesizării care intră în competența altor autorități se direcționează potrivit Secțiunii a 7-a.

Secțiunea a 5-a

Sesizările care vizează membrii Consiliului și membrii colegiilor

125. Dacă sesizarea vizează un membru al Consiliului sau un membru al unui colegiu din subordinea acestuia, persoana responsabilă stabilește traseul procedural în funcție de calitatea în care persoana a acționat și de competențele prevăzute de lege.

126. Pentru faptele săvârșite în exercitarea mandatului de membru, Politica nu instituie o procedură disciplinară distinctă și nu poate constitui temei pentru revocarea, suspendarea sau încetarea mandatului în alte cazuri decât cele prevăzute de lege.

127. Dacă faptele prevăzute la pct. 90 pot constitui infracțiune, contravenție ori discriminare, acestea se transmit sau se aduc la cunoștința autorității externe competente, în condițiile Secțiunii a 7-a.

Secțiunea a 6-a

Sesizările care vizează funcționarii publici și personalul tehnic al Aparatului Consiliului

128. Sesizarea care vizează un funcționar public și celelalte categorii de personal din cadrul Aparatului Consiliului se transmite de persoana responsabilă Președintelui Consiliului, împreună cu Fișa de direcționare procedurală și materialele aferente.

129. Dacă faptele semnalate în privința unui funcționar public pot prezenta relevanță disciplinară, componenta respectivă se transmite potrivit circuitului prevăzut de Legea nr. 158/2008 și de Regulamentul cu privire la comisia de disciplină, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009.

130. Dacă faptele semnalate în privința unei persoane din cadrul personalului tehnic sunt susceptibile să constituie abatere disciplinară, Președintele Consiliului exercită atribuțiile ce îi revin în calitate de angajator, potrivit Codului muncii și actelor normative interne aplicabile.

131. Dacă sesizarea conține componente care intră în competența unei autorități externe, acestea se direcționează potrivit Secțiunii a 7-a.

Secțiunea a 7-a **Transmiterea către autorități externe**

132. 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.

133. 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

134. 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 hărțuire în sensul legislației privind egalitatea, și 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 constator 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.

135. 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.

136. 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.

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

Secțiunea a 8-a

Sesizările care vizează persoane din afara sistemului

138. 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.

139. 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.

140. 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.

141. 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 9-a

Conflictul de interese și cazurile speciale

142. 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.

143. Dacă sesizarea vizează persoana responsabilă sau aceasta se află în una dintre situațiile prevăzute la pct. 32, se aplică mecanismul de înlocuire prevăzut la punctul respectiv.

144. 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, fiecare componentă a sesizării gestionată potrivit normei speciale.

Capitolul VIII

MĂSURILE DE PROTECȚIE ȘI INTERZICEREA VICTIMIZĂRII

Secțiunea 1

Dispoziții comune

145. Măsurile provizorii de protecție pot fi aplicate de la momentul recepționării sesizării și până la comunicarea soluției adoptate în cadrul prezentei Politici. Aplicarea lor nu este condiționată de inițierea sau finalizarea investigării interne.

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

147. 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.

148. 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. 27 subpt. 7).

149. 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.

150. 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.

151. 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.

Secțiunea a 2-a

Măsurile privind procurorii

152. 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.

153. 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.

154. Propunerea formulată în temeiul pct. 143 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.

155. 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

156. 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.

157. 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, în cazul Procurorului General - prin intermediul unui adjunct al său, al Aparatului Consiliului sau printr-un canal instituțional determinat;
- 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;
- 5) alte măsuri temporare de organizare și securitate necesare pentru prevenirea contactului, presiunilor, intimidării sau victimizării.

158. Măsurile prevăzute la pct. 145 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.

159. 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.

160. 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

161. 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 persoanei protejate, a concediului de odihnă, dacă aceasta reprezintă o măsură adecvată de protecție;

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

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

163. Ordinul stabilește măsura dispusă, persoanele cărora li se aplică, durata acesteia, obligațiile ce urmează a fi respectate și modalitatea de revizuire.

164. 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

165. Este interzisă victimizarea în sensul 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.

166. 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.

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

168. 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.

169. 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.

170. Traseul procedural al faptelor prevăzute la pct. 170 se stabilește potrivit Capitolului VII, în funcție de statutul persoanei reclamate și de natura faptelor semnalate.

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

172. 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.

Capitolul IX

CONFIDENȚIALITATEA, PROTECȚIA DATELOR ȘI GESTIONAREA REGISTRULUI

173. 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.

174. Registrul se ține separat de evidențele cu acces general, potrivit modelului prevăzut în Anexa nr. 2.

175. În Registru se înscriu numai datele necesare funcționării mecanismului, inclusiv:

- a) numărul și data înregistrării;
- b) modalitatea de depunere;
- c) categoria generală a faptelor semnalate;
- d) statutul persoanei reclamate;
- e) existența unei solicitări de protecție;

- f) autoritatea căreia i-a fost transmisă sesizarea;
- g) data transmiterii;
- h) stadiul procedural cunoscut, în măsura în care comunicarea acestuia este permisă de lege.

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

177. 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.

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

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

180. Datele privind sănătatea, viața privată, orientarea sexuală sau alte categorii de date supuse unui regim special se prelucrează numai dacă sunt necesare și există temei legal.

181. 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.

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

183. Registrul și materialele aferente se păstrează potrivit termenelor stabilite de legislația arhivistică, nomenclatorul dosarelor și normele speciale aplicabile. Politica nu stabilește un termen autonom de păstrare dacă acesta nu rezultă din cadrul normativ incident.

184. 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

185. Persoana responsabilă prezintă anual Consiliului o informație generalizată, anonimată și agregată privind aplicarea Politicii.

186. 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 și transmitere;
- g) cazurile în care au fost solicitate măsuri de protecție;

- h) sesizările privind victimizarea;
- i) activitățile de informare și instruire realizate;
- j) factorii de risc identificați;
- k) dificultățile de aplicare a mecanismului;
- l) propunerile de îmbunătățire;
- m) numărul investigațiilor interne inițiate și finalizate;
- n) categoriile generale ale concluziilor formulate în rapoartele de constatare;
- o) tipurile de măsuri de protecție, prevenire și remediere recomandate;
- p) gradul de valorificare a recomandărilor, în măsura în care această informație este disponibilă;
- q) problemele recurente și factorii de risc identificați în cadrul investigațiilor.

187. 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.

188. 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.

189. Capitolul XI

190. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

191. Persoana responsabilă desemnată potrivit pct. 25, în termen de 30 de zile de la desemnare, întreprinde măsurile necesare pentru implementarea procedurilor prevăzute de prezenta Politică.

192. Sesizările înregistrate anterior intrării în vigoare a prezentei Politici și aflate în curs de examinare se soluționează potrivit procedurii în vigoare la data înregistrării lor, cu excepția dispozițiilor mai favorabile persoanei afectate sau persoanei reclamate privind garanțiile procedurale și măsurile de protecție, care se aplică de îndată.

193. Prezentul Regulament intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și pe pagina web oficială a Consiliului Superior al Procurorilor.

SESIZARE

privind o posibilă faptă de violență, hărțuire sau discriminare

Mențiune: utilizarea formularului este facultativă. Sesizarea este admisă dacă întrunește cerințele procedurii legale aplicabile, chiar dacă nu este redactată pe acest formular.

1. Autorul sesizării	Numele și prenumele: _____ Calitatea/funcția: _____ Date de contact: _____
2. Reprezentarea	Se depune: ☐ personal ☐ prin reprezentant Numele reprezentantului și actul de împuternicire: _____
3. Persoana care se consideră afectată	Numele și prenumele (dacă diferă de autor): _____ Date de contact: _____
4. Persoana indicată ca presupus autor	Numele, funcția/calitatea și instituția, dacă sunt cunoscute: _____
5. Descrierea faptelor	Data/perioada și locul: _____ Contextul profesional: _____ Descrierea concretă: _____ _____ _____
6. Criteriul protejat invocat	Dacă este cazul: _____
7. Persoane care pot oferi informații	Nume și date de contact, dacă sunt cunoscute: _____ _____
8. Materiale anexate	Documente/mesaje/înregistrări/alte materiale obținute legal: _____ _____
9. Măsuri de protecție solicitate	_____ _____
10. Alte proceduri	A fost sesizată o altă autoritate? ☐ nu ☐ da: _____

Declar că informațiile sunt prezentate cu bună-credință și că materialele anexate au fost obținute, din câte cunosc, în condițiile legii.

Data: _____

Semnătura: _____

Rezervat persoanei responsabile: numărul de înregistrare a sesizării _____; data și ora recepționării _____; dovada recepționării nr. _____.

REGISTRUL
de evidență a sesizărilor privind violența, hărțuirea și discriminarea

Nr. d/o / cod	Data și ora	Autor / date de contact	Persoana indicată ca autor / statut	Obiect succint	Protecție solicitată	Traseu / autoritatea / data	Act procedural / rezultat	Data finalizării

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

BORDEROUL
de evidență a accesului la Registrul special 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

FIȘA DE DIRECȚIONARE PROCEDURALĂ*Fișa se completează fără analizarea fondului și fără calificarea răspunderii.*

Codul sesizării	_____
Data și ora recepționării	_____
Autorul / calitatea	_____
Persoana indicată ca presupus autor / statutul	_____
Forma și semnătura	☐ completă ☐ clarificări solicitate la data _____
Cerere de protecție / risc imediat	☐ nu ☐ da; autoritatea informată: _____
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	_____ _____

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 (facultativ, exclusiv statistic)

1. Categoria din care faceți parte: ☐ procuror ☐ membru CSP/colegiu ☐ inspector ☐ funcționar public ☐ personal tehnic ☐ altă categorie
2. Vechimea în cadrul instituției: ☐ sub 1 an ☐ 1–5 ani ☐ peste 5 ani

II. Climatul profesional

3. Considerați că mediul dumneavoastră de lucru este lipsit de violență, hărțuire și discriminare? ☐ în mare măsură ☐ parțial ☐ în mică măsură ☐ nu știu
4. 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
5. Dacă da, vă rugăm indicați, fără a menționa nume, natura comportamentului observat: _____

III. Cunoașterea mecanismului de sesizare

6. Cunoașteți existența și conținutul prezentei Politici? ☐ da ☐ parțial ☐ nu
7. Cunoașteți modalitățile de depunere a unei sesizări și persoana responsabilă de recepționarea acesteia? ☐ da ☐ nu
8. Aveți încredere că o eventuală sesizare ar fi tratată confidențial și imparțial? ☐ în mare măsură ☐ parțial ☐ în mică măsură

IV. Factori de risc și sugestii

9. 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:

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

Vă mulțumim pentru completare.