



Ministerul Justiției al Republicii Moldova

INSPECTORATUL NAȚIONAL DE PROBAȚIUNE

ORDIN
mun. Chișinău

“25” iunie 2026

Nr. 134

**Cu privire la aprobarea „Politicii interne
privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă
în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune”**

În temeiul art. 8¹ alin. (3), alin. (4), alin. (5), alin. (6), art. 8² din Codul Muncii al Republicii Moldova, art. 33, art. 66 din Codul administrativ al Republicii Moldova, Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2026, în conformitate cu legislația în domeniul sănătății și securității în muncă, egalității de șanse, nediscriminării, protecției datelor cu caracter personal, precum și cu alte reglementări aplicabile, pct. 13 al Regulamentului privind organizarea și funcționarea organelor de probațiune, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 827/2010,

ORDON:

1. Se aprobă *Politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune* (conform anexei nr. 1).
2. Serviciul resurse umane al Direcției management operațional (responsabilă Crețu L.) se desemnează în calitate de responsabili privind primirea, înregistrarea și gestionarea sesizărilor cu referire la faptele susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă.
3. Serviciul resurse umane al Direcției management operațional (responsabilă Crețu L.):
 - va familiariza personalul organelor de probațiune cu conținutul Politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune;
 - asigura accesul personalului din cadrul Inspectoratului Național la conținutul politicii interne prin una dintre următoarele modalități: *afișare în locuri vizibile, distribui în format electronic sau în alte modalități neinterzise de lege.*
4. Secția management documente, comunicare și relații externe (responsabil Tulbure I.) va plasa politica internă pe pagina web: www.probatune.gov.md.
5. Prezentul ordin se aduce la cunoștința personalului organelor de probațiune, de către Secția management documente, comunicare și relații externe (responsabilă Dolghii G.), prin intermediul poștelor electronice de serviciu.

Director

Viorel SOCHIRĂ

POLITICA INTERNĂ **privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă** **în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune**

Capitolul I **DISPOZIȚII GENERALE**

1. Politica internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă (în continuare – *Politică internă*) este elaborată în temeiul Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2026, în conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, cu legislația privind funcția publică, legislația în domeniul sănătății și securității în muncă, egalității de șanse, nediscriminării, protecției datelor cu caracter personal, precum și cu alte reglementări aplicabile.

2. Prezenta Politică internă se aplică în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune și stabilește:

2.1. principiile și angajamentele instituționale privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă;

2.2. măsurile de prevenire;

2.3. procedura de raportare, înregistrare, investigare și soluționare a cazurilor;

2.4. măsurile de protecție și sprijin;

2.5. responsabilitățile structurilor și persoanelor implicate;

2.6. mecanismele de monitorizare și actualizare.

3. Scopul prezentei Politici interne este prevenirea, descurajarea, identificarea, raportarea și combaterea tuturor formelor de violență și/sau hărțuire în muncă în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune, precum și protejarea persoanelor vizate și asigurarea unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire.

4. În sensul prezentei Politici, următoarele noțiuni semnifică:

4.1. **politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă** – act intern cu caracter normativ, aprobat prin ordin al directorului, obligatoriu pentru toți salariații și pentru structurile organizatorice ale acestuia, care stabilește ansamblul de principii, norme, măsuri, proceduri, atribuții și responsabilități instituite la nivelul unității, în scopul prevenirii, descurajării, identificării, raportării, investigării și soluționării cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă, al asigurării protecției persoanelor vizate, precum și al aplicării măsurilor obligatorii pentru înlăturarea consecințelor și readucerea mediului de muncă la condiții conforme cerințelor legale;

4.2. **procedură de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă** – totalitatea etapelor, termenelor, competențelor și garanțiilor procedurale stabilite de autoritatea publică pentru înregistrarea, examinarea și soluționarea sesizărilor privind conduite sau situații neconforme legate de raporturile de muncă;

4.3. **persoană reclamată** – persoana indicată într-o sesizare ca autor al unei conduite susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă pasibile de a fi examinate în cadrul procedurii interne aplicate de Inspectoratul Național de Probațiune;

4.4. **măsuri provizorii de protecție** – acțiuni cu caracter temporar, dispuse de angajator în prezența unui risc iminent de vătămare, intimidare sau presiune asupra persoanei vizate ori asupra altor persoane implicate, destinate prevenirii unor consecințe prejudiciabile și asigurării desfășurării în condiții de imparțialitate și continuitate a procedurii interne;

4.5. **sesizare** – comunicare scrisă sau electronică prin care persoana vizată sau reprezentantul desemnat în condițiile legii aduce la cunoștința directorului existența unor situații, acțiuni, conduite sau

împrejurări susceptibile de a fi considerate violență și/sau hărțuire în muncă și care impun examinarea în cadrul procedurii interne prevăzute de prezenta Politică internă;

4.6. măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii – ansamblul acțiunilor, dispozițiilor și mecanismelor instituite de angajator, proporțional cu numărul de salariați, natura activității și structura organizatorică, destinate prevenirii manifestării situațiilor nepermise, identificării riscurilor și aplicării intervențiilor necesare pentru înlăturarea consecințelor faptelor susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă.

Capitolul II

PRINCIPIILE ȘI ANGAJAMENTELE INSTITUȚIONALE

5. Inspectoratul Național de Probațiune își asumă următoarele principii și angajamente instituționale:

5.1. toleranță zero față de orice formă de violență și/sau hărțuire în muncă, indiferent de persoana care săvârșește fapta, de statutul acesteia sau de forma de manifestare a comportamentului;

5.2. respectarea demnității umane și a integrității fizice, psihice și profesionale a tuturor persoanelor care își desfășoară activitatea în cadrul autorității sau în legătură cu aceasta;

5.3. legalitate – toate măsurile, procedurile și deciziile adoptate în temeiul prezentei Politici interne se întemeiază pe legislație și pe prevederile Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2026;

5.4. confidențialitate – toate datele, informațiile și identitatea persoanelor implicate în procedura de sesizare, investigare sau aplicare a măsurilor de protecție sunt protejate, accesul fiind permis doar persoanelor autorizate, potrivit legislației și procedurilor interne;

5.5. imparțialitate și obiectivitate în gestionarea sesizărilor și investigarea cazurilor, cu evitarea oricărui conflict de interese și a oricărei aparențe de părtinire;

5.6. garantarea dreptului la apărare și la informare al tuturor părților implicate, prin asigurarea posibilității acestora de a formula puncte de vedere, de a prezenta probe și de a beneficia de informații privind etapele și rezultatul procedurii;

5.7. protecția împotriva tratamentelor nefavorabile a persoanelor care formulează sesizări, sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire ori participă în calitate de martori sau persoane desemnate în cadrul procedurii interne, orice tratament nefavorabil legat de participarea la procedură fiind interzis;

5.8. proporționalitate – măsurile de prevenire, protecție și sancționare adoptate sunt adecvate naturii, circumstanțelor și gravității faptelor constatate, precum și riscurilor identificate;

5.9. prevenire activă – Inspectoratul Național de Probațiune se angajează să identifice din timp riscurile de violență și/sau hărțuire, să adopte măsuri de prevenire și să intervină prompt la primele semne care indică afectarea climatului organizațional;

5.10. formare și dezvoltare continuă – persoanele desemnate, membrii comisiilor de investigare și conducătorii structurilor organizaționale, precum și celelalte persoane din cadrul instituției beneficiază de instruire periodică în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă.

5.11. responsabilitatea conducerii – directorul/directorii adjuncți ai Inspectoratului Național de Probațiune și ai subdiviziunilor acestuia sunt responsabili pentru promovarea unui mediu de muncă sigur, sănătos și demn și pentru aplicarea efectivă a prezentei Politici interne;

5.12. transparență procedurală, în limitele confidențialității – modul de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și/sau hărțuire este cunoscut de personal, procedurile sunt clare și previzibile, iar rezultatele sunt comunicate părților, cu protejarea datelor cu caracter personal;

5.13. răspundere și asumare – orice încălcare a prevederilor prezentei Politici interne și ale Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2026, atrage răspunderea persoanelor vinovate, în condițiile legii.

6. În scopul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă, personalul Inspectoratului Național de Probațiune, indiferent de statut și poziția ocupată, au următoarele obligații:

6.1. de a manifesta un comportament conform normelor legale și dispozițiilor interne, lipsit de orice manifestare de violență și/sau hărțuire, și corespunzător cerințelor de conduită profesională aplicabile în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune;

6.2. de a garanta, prin conduita proprie, respectarea demnității și integrității fizice, psihice și profesionale a persoanelor cu care interacționează în exercitarea atribuțiilor de serviciu, indiferent de poziția acestora în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune;

6.3. de a colabora cu angajatorul și cu persoanele sau comisiile desemnate în vederea aplicării măsurilor de prevenire și combatere a faptelor susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, inclusiv a măsurilor privind identificarea, raportarea și investigarea acestora;

6.4. de a respecta integral procedurile interne privind raportarea conduitelor susceptibile să constituie violență și/sau hărțuire în muncă, participarea la procedurile de investigare, furnizarea informațiilor necesare și punerea în aplicare a măsurilor dispuse în conformitate cu prezenta Politică;

6.5. de a se abține de la orice act de presiune, influențare ori intimidare exercitat asupra persoanelor care formulează sesizări sau care participă, în orice calitate, la procedura internă de examinare și soluționare a acestora.

7. Persoanele care, prin acțiuni sau omisiuni, împiedică, obstrucționează sau influențează desfășurarea procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă poartă răspundere în condițiile legislației și ale politicilor interne ale Inspectoratului Național de Probațiune.

Capitolul III

MĂSURILE DE PREVENIRE

8. În vederea prevenirii violenței și/sau hărțuirii în muncă, Inspectoratul Național de Probațiune adoptă și implementează, în mod sistematic, următoarele măsuri preventive:

8.1. elaborează, aprobă și actualizează anual materiale informative (*ghiduri, broșuri, afișe, note interne, instrucțiuni etc.*) privind recunoașterea, prevenirea și raportarea formelor de violență și/sau hărțuire și se asigură că acestea sunt accesibile tuturor persoanelor vizate;

8.2. organizează, cel puțin o dată pe an, sesiuni de informare și instruire obligatorii pentru personal, cu privire la drepturile, obligațiile, procedurile interne și măsurile de protecție aplicabile în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă;

8.3. integrează în programele de instruire pentru personalul nou-angajat un modul obligatoriu privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, prezentat în primele 30 de zile de la angajare;

8.4. promovează o cultură organizațională bazată pe respect reciproc, colaborare, integritate, comunicare nonviolentă, echitate și responsabilitate profesională;

8.5. evaluează periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an, riscurile de violență și hărțuire în muncă la nivelul fiecărei structuri/subdiviziuni, prin:

8.5.1. analiza climatului organizațional;

8.5.2. identificarea factorilor de risc (*de ex.: suprasolicitare, conflicte persistente, dezechilibre de putere, deficiențe de comunicare etc.*);

8.5.3. colectarea opiniei personalului prin instrumente anonime (*chestionare, sondaje etc.*);

8.5.4. elaborarea raportului intern privind riscurile identificate și transmiterea acestuia directorului Inspectoratului Național de Probațiune;

8.6. adoptă și implementează măsuri de reducere a riscurilor identificate, care pot include reorganizarea sarcinilor, ajustarea fluxurilor de comunicare, redistribuirea responsabilităților, crearea unor mecanisme suplimentare de sprijin psihologic sau profesional;

8.7. instituie mecanisme de consiliere internă sau externă pentru prevenirea conflictelor, medierea situațiilor tensionate și îmbunătățirea relațiilor de muncă, la care personalul poate apela confidențial;

8.8. asigură vizibilitatea și accesibilitatea procedurilor de raportare, prin afișarea acestora în spații vizibile, publicarea pe paginile oficiale și prin comunicări periodice.

9. Conducătorii de structuri organizatorice (*șefi de direcție/secție/serviciu/birou etc.*) au următoarele obligații specifice de prevenire:

9.1. să intervină prompt și în mod proporțional atunci când observă sau primesc informații privind comportamente, tensiuni, conflicte sau situații susceptibile de a constitui violență, hărțuire sau risc de hărțuire, luând măsuri imediate pentru stoparea escaladării și restrângerea eventualelor consecințe;

9.2. să asigure un climat de lucru organizat, sigur, echilibrat și lipsit de presiuni psihologice, intimidări, abuzuri de autoritate sau conduite ostile, prin menținerea unei comunicări transparente, asigurarea unei distribuii echitabile a sarcinilor, soluționarea promptă a eventualelor conflicte profesionale și prevenirea situațiilor de suprasolicitare profesională;

9.3. să informeze de îndată persoana sau structura desemnată atunci când iau cunoștință, în orice mod, de posibilele situații de violență și/sau hărțuire:

9.3.1. informarea se face în termen de maximum 24 de ore din momentul în care conducătorul de subdiviziune a luat cunoștință de situația semnalată;

9.3.2. în cazul unor situații urgente, conducătorul de subdiviziune poate solicita directorului Inspectoratului Național de Probațiune dispunerea de măsuri imediate de protecție, chiar înainte de intervenția persoanei/comisiei desemnate;

9.4. să colaboreze pe deplin cu persoana/comisia desemnată pentru investigarea cazurilor, inclusiv prin facilitarea accesului la documente, informații, spații și personalul relevant;

9.5. să asigure, în cadrul echipei pe care o coordonează, respectarea prevederilor prezentei Politici interne și să adopte măsurile necesare pentru prevenirea situațiilor de violență și hărțuire, în conformitate cu responsabilitățile care îi revin;

9.6. să monitorizeze interacțiunile profesionale din cadrul structurii pe care o conduc și să raporteze periodic conducerii INP eventualele zone de vulnerabilitate sau risc.

10. Inspectoratul Național de Probațiune are obligația de a asigura instruirea persoanelor desemnate și a membrilor comisiei de investigare în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă.

11. Instruirea se realizează la nivel intern prin una sau mai multe dintre următoarele modalități: sesiuni de instruire dedicate, ghiduri, materiale metodologice și alte instrumente stabilite de angajator, organizate anterior exercitării atribuțiilor și periodic, în funcție de necesități, pentru asigurarea competenței și imparțialității acestora.

12. În vederea asigurării unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire, persoanele aflate în raporturi de muncă ori în alte raporturi direct conexe acestora cu autoritățile publice beneficiază de următoarele drepturi:

12.1. dreptul la un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, garantat de angajator prin măsurile instituite conform prezentei Politici;

12.2. dreptul la informare periodică cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la procedurile și măsurile interne aplicabile în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă;

12.3. dreptul la raportarea, în condiții de confidențialitate, a oricărei situații, acțiuni sau conduite susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă, fără a fi expuse unui tratament nefavorabil;

12.4. dreptul la solicitarea persoanei vizate și în limitele resurselor disponibile ale conducătorului, la acordarea măsurilor adecvate de protecție și sprijin, inclusiv consiliere psihologică, juridică sau de altă natură, în condițiile stabilite prin politicile interne ale instituției;

12.5. dreptul la întreruperea desfășurării activității, cu acordul directorului, în situații de risc iminent și substanțial susceptibile de a afecta integritatea fizică sau psihică, cu obligația de a informa conducerea INP cu privire la circumstanțele constatate.

Capitolul IV

PROCEDURA DE RAPORTARE ȘI DE INVESTIGARE

Secțiunea 1

Depunerea sesizării

13. Sesizările privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă se depun în formă scrisă, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice, fiind semnate de persoana vizată ori de

reprezentantul desemnat în condițiile legii și transmise persoanei sau structurii desemnate să le preia în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune (*conform modelului din anexa nr. 2*).

Sesizarea se consideră depusă la data înregistrării acesteia în registrul de evidență a sesizărilor privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă al Inspectoratului Național de Probațiune.

14. Sesizarea trebuie să includă, pe cât posibil, datele de identificare ale persoanei vizate, datele persoanei reclamate, descrierea detaliată a faptelor, perioada și locul în care acestea s-au produs, precum și, după caz, indicarea martorilor și a mijloacelor de probă disponibile.

Secțiunea a 2-a

Înregistrarea și repartizarea sesizărilor

15. Subdiviziunea resurse umane:

15.1. Înregistrează sesizarea în Registrul de evidență a sesizărilor privind violența și/sau hărțuirea în muncă (*conform modelului din anexa nr. 3*) în aceeași zi sau cel târziu în prima zi lucrătoare următoare primirii, asigură evidența și păstrarea sesizărilor în conformitate cu procedurile interne, ;

15.2. verifică existența informațiilor esențiale necesare pentru demararea procedurii și, în situația în care sesizarea este incompletă, solicită persoanei vizate clarificări sau completări în termen de cel mult trei zile lucrătoare de la data înregistrării.

16. În termen de cel mult trei zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării complete, Directorul Inspectoratului Național:

16.1. desemnează, prin ordin, o persoană responsabilă sau constituie o comisie de investigare, în conformitate cu prevederile Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2026;

16.2. se asigură că persoana/comisia desemnată îndeplinește condițiile de competență, imparțialitate, lipsă a conflictului de interese și confidențialitate.

Componenta numerică a fiecărei comisii desemnate pentru investigarea cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă se stabilește de către directorul Inspectoratului Național de Probațiune prin ordin și poate varia de la un caz la altul, în funcție de natura, circumstanțele și complexitatea situației investigate.

16.3. Președintele și secretarul comisiei se aleg dintre membrii acesteia, prin votul majorității membrilor comisiei.

17. În cazul în care persoana reclamată pentru fapte de violență și/sau hărțuire în muncă este directorul/directorii adjuncți, comisia de investigare se desemnează de către organul ierarhic superior, Ministerul Justiției/Cancelaria de Stat, prin ordin emis în acest sens, cu respectarea principiilor legalității, imparțialității, confidențialității și dreptului la apărare, directorul/directorii adjuncți reclamați fiind exclus de la orice formă de implicare în procedura de desemnare și desfășurare a investigației.

În alte cazuri, persoana vizată se poate adresa instanțelor de judecată, Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru egalitate sau oricărei alte autorități competente.

18. Persoana desemnată pentru investigarea cazului sau membrii comisiei de investigare trebuie să îndeplinească, în mod cumulativ, următoarele cerințe:

18.1. competență profesională, prin deținerea unei instruiți specifice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă;

18.2. lipsa oricărui conflict de interese, nefiind în relații ori situații care ar putea afecta independența, obiectivitatea sau neutralitatea față de părțile ori faptele supuse examinării;

18.3. imparțialitate și obiectivitate, având obligația de a analiza situația exclusiv în temeiul probelor administrate și al normelor legale incidente;

18.4. respectarea confidențialității, prin menținerea confidențialității datelor cu caracter personal, a informațiilor rezultate din procedura de investigare și a identității persoanelor implicate;

18.5. integritate profesională, prin abținerea de la orice acțiune, atitudine sau comportament care ar putea influența, direct ori indirect, desfășurarea imparțială a investigației.

19. Persoana desemnată sau membrii comisiei de investigare care se află în conflict de interese ori nu îndeplinesc criteriile prevăzute supra, se abțin de la examinarea cauzei sau, după caz, sunt înlăturați de la examinare până la finalizarea cauzei respective.

Înlăturarea se dispune de către directorul Inspectoratului Național de Probațiune prin ordin, la cererea motivată a persoanei care a formulat sesizarea sau a persoanei reclamate.

Părțile iau cunoștință de componența comisiei în momentul audierii și pot formula, în această etapă, cereri motivate de recuzare.

În cazul abținerii sau al înlăturării unui membru, directorul Inspectoratului Național de Probațiune desemnează, prin ordin, un alt membru al comisiei de investigare.

Secțiunea a 3-a

Desfășurarea investigației

20. Persoana desemnată pentru investigarea cazului sau, după caz, comisia de investigare exercită următoarele atribuții:

20.1. stabilește etapele procedurale, calendarul orientativ al investigației, metodele de colectare a informațiilor, persoanele care urmează a fi audiate, documentele și mijloacele de probă ce vor fi analizate, precum și responsabilitățile fiecărui membru al comisiei;

20.2. convoacă, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data emiterii ordinului de desemnare, persoana vizată și persoana reclamată, în vederea audierii, asigurând desfășurarea discuțiilor într-un cadru confidențial, imparțial și lipsit de presiuni;

20.3. audiază martorii indicați în sesizare sau identificați ulterior, consemnând declarațiile acestora;

20.4. examinează toate documentele, datele și mijloacele de probă puse la dispoziție de părți sau obținute legal în cadrul procedurii, evaluând relevanța, autenticitatea și credibilitatea acestora;

20.5. garantează respectarea dreptului la apărare al tuturor părților implicate, oferindu-le posibilitatea de a prezenta explicații, de a depune probe, de a propune martori și de a primi informații corespunzătoare despre stadiul procedurii.

21. Investigația se desfășoară și se finalizează într-un termen rezonabil, care nu poate depăși 30 de zile, perioadă în care se realizează audierile, se administrează și se analizează probele, precum și se elaborează raportul de constatare.

22. În situația în care cazul prezintă un grad ridicat de complexitate sau există circumstanțe obiective care împiedică finalizarea procedurii în termenul prevăzut la punctul 21, termenul poate fi prelungit o singură dată, în mod justificat, cu cel mult 15 zile calendaristice, prin ordin motivat al directorului Inspectoratului Național de Probațiune.

23. Ordinul de prelungire a termenului se comunică persoanei vizate și persoanei reclamate în termen de maximum trei zile lucrătoare de la emiterea acestuia, cu indicarea motivelor care justifică prelungirea.

Desfășurarea examinării sesizării și curgerea termenelor se suspendă în cazul imposibilității audierii persoanei vizate din motive obiective, inclusiv aflarea acesteia în concediu de odihnă anual, concediu de studii sau concediu medical, etc.

În asemenea situații, examinarea sesizării se reia imediat după încetarea cauzei care a determinat suspendarea.

24. Directorul Inspectoratului Național de Probațiune poate recurge, atunci când este necesar, la servicii de consultanță externă specializată sau poate solicita sprijinul reprezentanților salariaților, organului sindical ori al autorităților competente, în vederea garantării caracterului imparțial, obiectiv și conform cerințelor legale al procedurii de investigare.

25. Părțile implicate au dreptul de a fi informate, în mod clar, complet și în timp util, cu privire la toate etapele procedurii de investigare a cazului, la drepturile procedurale de care beneficiază și la obligațiile ce le revin pe întreaga durată a desfășurării investigației.

26. Toate informațiile, datele cu caracter personal și identitățile persoanelor implicate sunt supuse obligației de confidențialitate, accesul la acestea fiind permis exclusiv persoanelor autorizate, potrivit procedurilor interne și legislației aplicabile.

27. Obligația de a respecta caracterul confidențial al procedurii de investigare și de a proteja datele cu caracter personal și identitatea persoanelor implicate le revine tuturor persoanelor participante la această procedură, inclusiv membrilor comisiilor de investigare, martorilor, persoanelor desemnate să

preia sesizările, precum și oricărei alte persoane care, prin natura atribuțiilor sau implicării, are acces la astfel de informații.

Încălcarea acestei obligații atrage răspunderea în condițiile prevăzute de lege.

28. Persoana desemnată pentru investigarea cazului sau, după caz, comisia de investigare evaluează probele potrivit principiilor obiectivității, imparțialității și proporționalității, ținând cont de circumstanțele concrete ale fiecărui caz și de standardele aplicabile în materia prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă.

Secțiunea a 4-a

Raportul de constatare și măsurile dispuse

29. La finalizarea investigației, persoana desemnată sau comisia de investigare întocmește raportul de constatare, conform modelului din **anexa nr. 4**.

30. Raportul de constatare se elaborează în formă scrisă și cuprinde următoarele:

30.1. datele de identificare ale persoanei desemnate pentru investigarea cazului sau, după caz, ale membrilor comisiei de investigare;

30.2. obiectul sesizării;

30.3. situația de fapt stabilită;

30.4. mijloacele de probă administrate;

30.5. analiza și evaluarea probelor;

30.6. concluziile formulate;

30.7. propunerile de măsuri;

30.8. data și locul întocmirii;

30.9. semnăturile persoanei desemnate sau ale membrilor comisiei.

31. Raportul de constatare se transmite directorului Inspectoratului Național de Probațiune, în termen de cel mult trei zile lucrătoare de la finalizarea investigației.

32. În funcție de concluziile procedurii de investigare consemnate în raport, directorul Inspectoratului Național de Probațiune dispune măsurile necesare, care pot consta, după caz, în:

32.1. inițierea procedurii disciplinare, în temeiul constatărilor rezultate în urma investigației, pentru aplicarea sancțiunii disciplinare corespunzătoare persoanei care a săvârșit fapta;

32.2. sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de constatare a contravențiilor sau de urmărire penală, atunci când există indicii că întrunește elementele constitutive ale unei contravenții sau ale unei infracțiuni;

32.3. dispunerea măsurilor necesare de sprijin pentru persoana vătămată, inclusiv prin aplicarea unor măsuri provizorii de protecție, a unor măsuri de restabilire a unui mediu de muncă sigur și a unor măsuri destinate prevenirii repetării unor situații similare;

32.4. dispunerea oricăror alte măsuri adecvate, impuse de circumstanțele concrete ale cazului, necesare pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur, demn și conform cerințelor legale.

33. Directorul Inspectoratului Național de Probațiune dispune măsurile necesare și asigură comunicarea soluțiilor către părțile implicate, în formă scrisă, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii raportului.

Capitolul V

MĂSURILE PROVIZORII DE PROTECȚIE

34. Pe durata procedurii interne de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și/sau hărțuire în muncă, se constată existența unui risc iminent de vătămare, intimidare, presiune ori a oricăror alte consecințe prejudiciabile pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate, directorul Inspectoratului Național de Probațiune poate dispune, măsuri provizorii de protecție, menite să prevină apariția unor consecințe prejudiciabile și să asigure desfășurarea imparțială, obiectivă și în condiții de siguranță a procedurii, corespunzătoare naturii și circumstanțelor cazului.

35. Măsurile provizorii de protecție se dispun prin ordinul directorului Inspectoratului Național de Probațiune, la propunerea persoanei desemnate pentru investigarea cazului sau a comisiei de investigare ori, după caz, în urma constatării imediate a existenței unui risc semnificativ pentru persoana

vizată sau pentru alte persoane implicate și pot fi aplicate pe întreaga durată a procedurii interne, de la momentul înregistrării sesizării și până la comunicarea soluției finale, fiind dispuse cu respectarea principiilor legalității, proporționalității, imparțialității și protejării drepturilor tuturor părților implicate, având drept scop siguranța și integritatea persoanei vizate.

36. Măsurile provizorii de protecție sunt stabilite în funcție de natura, gravitatea și complexitatea situației investigate, pe baza evaluării riscurilor efectuate de persoana desemnată pentru investigarea cazului sau de comisia de investigare, și sunt determinate de la caz la caz, în raport cu circumstanțele specifice ale fiecărei situații.

37. Aceste măsuri pot consta, fără a se limita la, în:

37.1. modificarea temporară a locului sau a programului de muncă al persoanei vizate, al persoanei reclamate ori al altor persoane implicate, atunci când această măsură contribuie la reducerea riscului de contact direct, de presiune, intimidare sau influențare asupra procedurii;

37.2. restricționarea, limitarea sau suspendarea interacțiunilor directe dintre părțile implicate, inclusiv prin stabilirea unor reguli clare de comunicare sau prin realizarea comunicării exclusiv prin intermediul persoanei ori al structurii desemnate pentru gestionarea interacțiunilor;

37.3. stabilirea temporară a unor sarcini, responsabilități sau spații de lucru distincte, în scopul protejării persoanei vizate și al menținerii unui mediu de lucru sigur, sănătos și lipsit de violență și/sau hărțuire;

37.4. acordarea, cu titlu de excepție, la cererea persoanei vizate, a unui concediu plătit sau neplătit, în situațiile în care această măsură constituie singura formă adecvată de protecție;

37.5. orice alte măsuri prevăzute în politicile interne ale autorității publice necesare pentru prevenirea oricăror consecințe prejudiciabile, pentru garantarea imparțialității procedurii și pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire.

38. Ordinul prin care se dispun măsurile provizorii cuprinde, în mod obligatoriu:

38.1. temeiul sesizării și justificarea necesității aplicării măsurilor provizorii;

38.2. descrierea precisă și detaliată a măsurilor dispuse;

38.3. durata de aplicare a acestora;

38.4. obligațiile care le revin părților implicate pe durata aplicării măsurilor;

38.5. mențiunea privind posibilitatea de revizuire, modificare sau încetare anticipată a măsurilor, în funcție de evoluția situației de fapt ori de noile informații apărute pe parcursul procedurii.

39. Ordinul privind aplicarea măsurilor provizorii de protecție se aduce la cunoștința persoanei vizate sau a altor persoane implicate, sub semnătură sau prin orice altă modalitate care permite confirmarea recepționării ori înștiințării, în termen de trei zile lucrătoare de la data emiterii acestuia.

40. Măsurile provizorii de protecție pot fi revizuite în orice moment, la inițiativa directorului Inspectoratului Național de Probațiune, a persoanei desemnate, a comisiei de investigare sau la solicitarea justificată a persoanei vizate, în funcție de evoluția investigației și de noile informații apărute pe parcursul acesteia.

41. Revizuirea măsurilor provizorii poate consta în:

41.1. menținerea măsurilor în forma inițială;

41.2. modificarea sau completarea acestora;

41.3. înlocuirea cu alte măsuri mai adecvate circumstanțelor concrete ale cazului;

41.4. încetarea aplicării măsurilor, în situația în care riscurile au dispărut ori nu mai sunt justificate.

42. Încetarea aplicării măsurilor provizorii înainte de finalizarea procedurii este permisă doar în situația în care se constată că nu mai există riscuri pentru persoana vizată sau pentru alte persoane implicate.

43. Decizia de revizuire, modificare sau încetare a măsurilor provizorii se dispune prin ordin al directorului Inspectoratului Național de Probațiune și se comunică în scris părților implicate, cu indicarea motivelor care au stat la baza acesteia, în termen de cel mult trei zile lucrătoare de la adoptarea deciziei.

Capitolul VI

RESPONSABILITĂȚILE INSTITUȚIONALE

44. Directorul Inspectoratului Național de Probațiune are următoarele responsabilități:

44.1. aprobă Politica internă și documentele conexe (*modelul de sesizare, registrul de evidență, modelul de raport*);

44.2. desemnează persoanele/structurile responsabile și persoanele/comisiile de investigare, prin ordin;

44.3. asigură organizarea și desfășurarea instruirilor periodice interne în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii în muncă;

44.4. monitorizează implementarea măsurilor dispuse în urma fiecărui caz;

44.5. monitorizează respectarea termenelor procedurale de examinare a cauzei, etc.

45. Subdiviziunea resurse umane are următoarele responsabilități:

45.1. asigură înregistrarea sesizărilor în registrul de evidență a sesizărilor;

45.2. păstrează și arhivează documentele aferente procedurilor (*sesizări, rapoarte, corespondență*), cu respectarea normelor privind protecția datelor și a celor privind arhivarea;

45.3. oferă suport procedural persoanelor/comisiilor de investigare;

45.4. contribuie la elaborarea raportului anual privind aplicarea măsurilor și procedurilor interne, în limita și cu respectarea cadrului procedural prevăzut de Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2026.

46. Persoanele desemnate/membrii comisiilor de investigare au următoarele responsabilități:

46.1. participă la instruirile specifice în domeniul prevenirii și combaterii violenței și/sau hărțuirii;

46.2. își desfășoară activitatea cu imparțialitate, obiectivitate și în lipsa oricărui conflict de interese;

46.3. respectă confidențialitatea asupra datelor și informațiilor de care iau cunoștință;

46.4. respectă alte obligații prevăzute de Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2026 și de prezenta Politică internă.

47. Persoanele încadrate în raporturi de muncă ori în alte raporturi conexe acestora cu autoritățile publice au obligația de a contribui la asigurarea și menținerea unui mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și/sau hărțuire, prin respectarea dispozițiilor prezentei Politicii interne și a legislației aplicabile în domeniu.

Capitolul VII

MONITORIZAREA ȘI ACTUALIZAREA

48. Directorul Inspectoratului Național de Probațiune are obligația de a monitoriza aplicarea măsurilor și procedurilor interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă, în vederea evaluării eficienței acestora și a identificării necesităților de actualizare, completare sau îmbunătățire a politicilor și mecanismelor instituite, cu scopul prevenirii apariției sau repetării unor astfel de fapte.

În acest scop, anual se întocmește un raport intern, care conține concluzii privind eficiența măsurilor implementate, precum și recomandări de îmbunătățire la nivel instituțional.

49. Raportul anual se întocmește cu respectarea principiilor confidențialității, fără a include date sau informații care ar putea conduce la identificarea persoanelor implicate în sesizări sau în procedurile de investigare.

50. Pe baza concluziilor și a recomandărilor cuprinse în raportul anual, directorul dispune, după caz, măsurile necesare de îmbunătățire, care pot consta în:

50.1. actualizarea politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă;

50.2. completarea și clarificarea procedurilor interne aplicabile;

50.3. suplimentarea sau diversificarea programelor de instruire și informare;

50.4. revizuirea și consolidarea mecanismelor de protecție și sprijin pentru persoanele vizate.

51. Prezenta Politică internă se revizuieste în mod obligatoriu în termen de cel mult șase luni de la orice modificare majoră a cadrului normativ relevant, precum și ori de câte ori se constată, în mod repetat, deficiențe sau neclarități în aplicarea dispozițiilor acesteia.

52. Monitorizarea se realizează periodic de către persoana responsabilă sau de către structura internă competentă, desemnată special în acest scop prin ordinal directorului, care are atribuția de a colecta, a centraliza și a analiza datele relevante privind implementarea procedurilor interne, după cum urmează:

52.1. numărul sesizărilor depuse – evidențierea sesizărilor înregistrate într-o anumită perioadă de referință, diferențiate în funcție de natura faptelor sesizate, momentul depunerii și modalitatea de transmitere, în vederea identificării tendințelor de raportare,

52.2. tipologia faptelor reclamate – clasificarea situațiilor semnalate (*hărțuire morală, hărțuire sexuală, violență fizică sau verbală etc.*), în vederea identificării tendințelor și a zonelor cu risc ridicat;

52.3. măsurile dispuse și eficiența acestora – evaluarea măsurilor provizorii și finale aplicate, precum și a impactului acestora asupra protecției persoanelor vizate, a restabilirii unui mediu de lucru sigur și sănătos și a prevenirii unor situații similare;

52.4. durata procedurilor de investigare – analiza respectării termenelor procedurale și identificarea întârzierilor sau a blocajelor intervenite în desfășurarea investigațiilor, inclusiv a cauzelor organizaționale care au determinat apariția acestora;

52.5. situațiile de recidivă – identificarea cazurilor de repetare a faptelor, în vederea evaluării eficienței măsurilor adoptate și a necesității unor intervenții suplimentare;

52.6. dificultățile de aplicare a procedurilor – constatarea eventualelor obstacole de orice tip și formularea recomandărilor de îmbunătățire.

Capitolul VIII **RĂSPUNDEREA PENTRU ÎNCĂLCAREA** **PREVEDERILOR POLITICII INTERNE**

53. Personalul Inspectoratului Național de Probațiune are obligația de a respecta dispozițiile politicii interne respec și reglementările în vigoare.

Încălcarea acestor obligații atrage răspunderea persoanelor vinovate, în condițiile legii.

54. Răspunderea disciplinară a persoanelor încadrate în baza unui raport de serviciu sau a unui contract individual de muncă se angajează în condițiile legislației aplicabile raporturilor de muncă sau de serviciu, după caz, precum și ale actelor interne ale Inspectoratului Național de Probațiune, cu respectarea garanțiilor procedurale și a principiului proporționalității sancțiunii.

55. La stabilirea sancțiunii disciplinare se au în vedere natura și gravitatea faptei, circumstanțele săvârșirii acesteia, consecințele produse, conduita anterioară a persoanei reclamate și eventualele situații de recidivă.

56. În situația în care faptele săvârșite sunt susceptibile de a întruni elementele constitutive ale unei contravenții sau ale unei infracțiuni, directorul INP are obligația de a sesiza autoritățile competente, potrivit legii.

57. Persoanele care, prin faptele lor, cauzează prejudicii materiale sau morale persoanelor vizate, defăimarea imaginii Inspectoratului Național de Probațiune sau altor persoane aflate în raporturi de muncă ori în raporturi legate nemijlocit de acestea pot fi obligate la repararea prejudiciilor, în condițiile legii.

58. Aplicarea măsurilor și sancțiunilor prevăzute de prezentul capitol nu exclude și nu limitează exercitarea altor mijloace legale de apărare a drepturilor lezate, prevăzute de legislație, inclusiv dreptul persoanelor vizate de a se adresa instanțelor de judecată, Inspectoratului de Stat al Muncii, Consiliului pentru egalitate sau oricărei alte autorități competente.

Capitolul IX **APLICAREA ȘI INTRAREA ÎN VIGOARE** **A POLITICII INTERNE**

59. Prezenta Politică internă intră în vigoare la data aprobării prin ordin al directorului Inspectoratului Național de Probațiune și se aplică tuturor subiecților vizați, potrivit domeniului de reglementare.

60. Dispozițiile prezentei Politici se aplică acțiunilor comise în timpul exercitării atribuțiilor de muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv în următoarele situații și spații aferente activității profesionale:

61.1. la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice sau private utilizate în mod efectiv pentru desfășurarea atribuțiilor de serviciu;

61.2. în spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator, precum cele destinate remunerării, odihnei și alimentației, în grupurile sanitare, în vestiare sau în alte spații similare;

61.3. în cadrul deplasărilor și activităților 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;

61.4. prin intermediul oricăror mijloace de comunicare utilizate în exercitarea atribuțiilor de serviciu, inclusiv prin tehnologii ale informației și comunicațiilor;

61.5. în spațiile de cazare puse la dispoziție de către angajator în contextul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;

61.6. pe durata deplasării salariatului către și dinspre locul de muncă, în situația în care transportul este asigurat de către angajator.

62. Conducerea Inspectoratului Național de Probațiune are obligația de a asigura informarea tuturor subiecților vizați cu privire la prezenta Politică internă, în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la aprobarea acesteia, prin modalități precum aducerea la cunoștință sub semnătură, transmiterea prin e-mail intern, confirmarea scrisă de luare la cunoștință, ședințe sau instruirii dedicate, precum și prin asigurarea accesului permanent la un exemplar tipărit și/sau în format electronic.

63. Lipsa luării la cunoștință nu absolvă subiecții de obligația respectării prevederilor prezentei Politicii interne, în condițiile în care aceasta a fost publicată, afișată și comunicată conform normelor legale.

64. Prevederile prezentei Politici interne se aplică coroborat cu Regulamentul privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă în autoritățile publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2026, și nu pot fi interpretate sau aplicate în sensul restrângerii drepturilor și garanțiilor prevăzute de acesta ori de legislație.

65. Prezenta Politică se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă sau în alte raporturi legate nemijlocit de acestea din cadrul subdiviziunilor Inspectoratului Național de Probațiune, inclusiv, dar fără a se limita la:

65.1. persoanele cu funcții de demnitate publică, indiferent de funcția de demnitate publică exercitată;

65.2. funcționarii publici, indiferent de categoria, treapta sau funcția publică deținută;

65.4. salariații angajați în baza contractului individual de muncă, indiferent de durata, forma sau modalitatea de executare a acestuia;

65.5. persoanele detașate, delegate, transferate temporar sau puse la dispoziția Inspectoratului Național de Probațiune în orice formă permisă de lege;

65.6. stagiarilor, voluntarilor, persoanele aflate în programe de practică, de instruire profesională sau de formare continuă, precum și alte persoane care desfășoară activități în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune fără a deține un contract individual de muncă;

65.7. colaboratorii externi, experții, consultanții, asistenții tehnici, precum și alte persoane care își desfășoară activitatea în sediile, spațiile sau locațiile aflate în gestiunea Inspectoratului Național de Probațiune ori în cadrul activităților realizate pentru sau în legătură cu atribuțiile instituției;

65.8. persoanele aparținând altor instituții sau organizații cu care Inspectoratul Național de Probațiune interacționează instituțional, în măsura în care interacțiunea are loc în contextul exercitării atribuțiilor de serviciu;

65.9. orice alte persoane față de care pot surveni acte de violență și/sau hărțuire în muncă, dacă acestea se manifestă în legătură nemijlocită cu exercitarea atribuțiilor de serviciu în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune.

Numărul de înregistrare (se indică numărul din registru sesizărilor): _____

Data înregistrării: _____

SESIZARE
privind fapte susceptibile de a constitui violență și/sau hărțuire în muncă
(model)

Denumirea autorității publice: _____

Adresa: _____

Telefonul: _____

E-mailul: _____

I. Datele de identificare ale persoanei vizate

1. Numele, prenumele: _____
2. Funcția/calitatea (demnitar, funcționar public, salariat etc.): _____
3. Structura/subdiviziunea în care își desfășoară activitatea: _____

4. Datele de contact (telefon, e-mail): _____
5. Adresa de corespondență: _____

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

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

II. Datele privind persoana/persoanele reclamate

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

III. Descrierea faptelor sesizate

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

e-mailuri
etc.): _____

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

Dacă „da”, se indică, pe cât posibil:

Numele, prenumele martorului(martorilor): _____

Funcția/calitatea: _____

Locul de muncă/structura: _____

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

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

☐ Înregistrări audio/video

☐ Fotografii/capturi de ecran

☐ Declarații ale martorilor

☐ Alte mijloace de probă: _____

Descrierea succintă a probelor anexate: _____

Lista anexelor:

1.

2.

3.

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

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

VII. Declarația pe propria răspundere

Declar pe propria răspundere că informațiile furnizate în prezenta sesizare sunt reale și corespund celor cunoscute de mine.

Data: _____

Semnătura persoanei vizate: _____

(*în cazul depunerii electronice*)

☐ Depus prin mijloace electronice pe adresa: _____

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

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

REGISTRU DE EVIDENȚĂ A SESIZĂRILOR
privind cazurile de violență și/sau hărțuire în muncă
(model)

Nr. crt.	Numărul și data înregistrării sesizării	Numele și prenumele persoanei vizate	Funcția persoanei vizate	Calitatea persoanei vizate (demnitar, funcționar, salariat etc.)	Numele și prenumele persoanei reclamate	Funcția persoanei reclamate	Structura/subdiviziunea implicată	Descrierea succintă a faptelor	Categoria faptei (de ex., hărțuire morală, hărțuire sexuală, violență fizică/verbală etc.)	Persoana/comisia desemnată pentru investigații	Măsurile provizorii dispuse (da/nu, tip)	Data întocmirii raportului de constatare	Soluția/măsurile dispuse de conducător (pe scurt)	Data comunicării soluției părților	Starea dosarului (în curs/finalizat / arhivat)

Note:

1. Registrul poate fi ținut în format tabelar, inclusiv în format Excel sau în registru fizic.
2. În cazul utilizării formatului electronic, registrul trebuie să permită restricționarea drepturilor de editare a înregistrărilor după salvarea acestora, în vederea asigurării integrității datelor.

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

VI. Concluzii (se formulează concluziile asupra existenței/inexistenței faptelor de violență și/sau hărțuire și asupra încadrării lor)

Pe baza probelor administrate, se reține că: _____

VII. Propuneri de măsuri (propuneri către conducătorul autorității publice, în limitele Regulamentului și ale legii)

Propuneri posibile (se bifează și se detaliază):

- ☐ Inițierea procedurii disciplinare față de persoana reclamată
- ☐ Sesizarea autorităților competente (contravenționale/penale)
- ☐ Aplicarea/menținerea/modificarea măsurilor provizorii de protecție
- ☐ Măsuri organizatorice (redistribuire sarcini, clarificare proceduri etc.)
- ☐ Măsuri de sprijin pentru persoana vătămată (consiliere psihologică, juridică etc.)
- ☐ Alte măsuri: _____

Detalierea propunerilor de măsuri: _____

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

Lista anexelor:

- 1.
- 2.
- 3.

Semnături:

Persoana desemnată/președintele comisiei: _____

Membrii comisiei: _____

Data: _____

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