

Aprobat:



Liliana Rotaru

Președinta AO CCF Moldova-copil, comunitate, familie

CCF Moldova - Copil, Comunitate,
Familie HHC UK – cămin și speranță pentru copii, Marea Britanie

Politica CCF Moldova privind Prevenirea Exploataării și Abuzului Sexual (PEAS)

Revizuită ianuarie 2026

Cuprins

POLITICA PRIVIND PREVENIREA EXPLOATĂRII ȘI ABUZULUI SEXUAL (PEAS).....	2
CAPITOLUL 1 INTRODUCERE.....	2
CAPITOLUL 2 TERMENI PRINCIPALI	2
CAPITOLUL 3 DECLARAȚIA DE POLITICĂ ȘI DOMENIUL DE APLICARE	4
CAPITOLUL 4 DEFINIȚII:	5
CAPITOLUL 5 ANGAJAMENTUL DE PEAS	5
CAPITOLUL 6 CELE ȘASE PRINCIPII FUNDAMENTALE.....	5
CAPITOLUL 7 CADRUL PEAS.....	6
CAPITOLUL 8 PERSOANA DE CONTACT PENTRU IMPLEMENTAREA PEAS.....	8
CAPITOLUL 9 CLAUZE PENTRU A FI INTRODUSE ÎN CONTRACTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ ȘI ACORDURILE DE PARTENERIAT ...	10
CAPITOLUL 10 PLANUL ANUAL DE INSTRUIRE, MODULELE INCLUSE ȘI CURRICULA INSTRUIRII ÎNȚIALE	10
CAPITOLUL 11 PLAN DE SENSIBILIZARE.....	19
CAPITOLUL 12 MECANISMUL DE RAPORTARE A CAZURILOR DE ABUZ SEXUAL SAU EXPLOATARE SEXUALĂ.....	22
CAPITOLUL 13 DESCRIEREA PROCESULUI DE REFERIRE	26
Capitolul 14. PROCEDURA DE INVESTIGARE A FAPTELOR CARE ÎNCALCĂ PREVEDERILE PEAS	
 ANEXE.....	 28
 ANEXA 1 FORMULAR DE REFERIRE A UNUI CAZ SUSPECT DE EAS	 28
ANEXA 2 LISTA SERVICIILOR SPECIALIZATE ÎN ASISTENȚA VICTIMELOR EAS	30
ANEXA 3 FORMULAR DE ÎNREGISTRARE A INCIDENTELOR PENTRU ACUZAȚIILE DE EAS	41

Politica privind Prevenirea Exploatării și Abuzului Sexual (PEAS)

Capitolul 1. Introducere

1.1 AO CCF Moldova – Copil, Comunitate, Familie este o asociație obștească care oferă protecție și creează pentru copiii aflați în dificultate un mediu de speranță și respect, în care ei își pot dezvolta complet potențialul și oferă instrumente practice pentru o schimbare pozitivă în viața copilului, familiei și comunității.

Valorile CCF Moldova sunt: **exelență, curaj, integritate.**

Pentru mai multe detalii: www.ccfmoldova.org

CCF Moldova are o politică de protecție a copilului care este respectată de toți angajații și monitorizată, la nivelul întregii organizații, de către administrație și persoana responsabilă (focal point) pentru protecția copilului.

Recunoscând gravitatea exploatării și abuzului sexual, dar și rolul societății civile în prevenirea acestui fenomen social și în protecția beneficiarilor organizației, CCF Moldova a decis să aprobe o politică distinctă pentru Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual.

CCF Moldova își aliniază politicile la cele mai bune practici internaționale și în acest scop, a ajustat Politica pe protecție împotriva exploatării și abuzului sexual (PEAS) conform Ghidului practic și setului de instrumente pentru UNICEF și parteneri.

1.2 Obiectivele politicii: Promovarea unei politici de toleranță zero față de exploatare și abuz sexual (EAS) în rândul tuturor angajaților și personalului asociat **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** și asigurarea faptului că rolurile, responsabilitățile și standardele de conduită în domeniul EAS sunt cunoscute în cadrul **CCF Moldova – copil, comunitate, familie**. Crearea și menținerea unui mediu sigur, fără EAS, luând măsurile corespunzătoare în acest sens pe intern și în comunitățile în care **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** activează, prin acțiuni solide de prevenire și răspuns.

1.3 Audiența - țintă: Toți angajații și personalul asociat al **CCF Moldova**

1.4 data elaborării: septembrie 2020

1.5 Data revizuirii - ianuarie 2025

Capitolul 2. Termeni principali

2.1 În cele ce urmează termenii vor fi folosiți în următorul sens:

Beneficiari	Persoane fizice, grupuri sau organizații care beneficiază în mod direct sau indirect de o intervenție, proiect sau program.
--------------------	---

Copil	O persoană cu vârsta sub 18 ani, indiferent de vârsta majoratului sau a consimțământului în vigoare la nivel local.
Reclamant	Persoana care a informat inițial UNICEF sau partenerii săi despre un caz posibil de exploatare sexuală și abuz sexual.
Violență bazată pe gen (VBG)	Un termen generic pentru violența orientată împotriva cuiva sau care afectează în mod disproporționat pe cineva din cauza identității de gen reale sau percepute. Exploatarea sexuală și abuzul sexual este o formă de VBG.
Parteneri de implementare („parteneri”)	Entități responsabile și răspunzătoare pentru implementarea programului respectiv. Acestea pot include autorități publice, organizații inter-guvernamentale, organizații ale societății civile și agenții ONU.
Consimțământ informat	Acord voluntar al unei persoane care are capacitatea de exercițiu pentru a-și exprima consimțământul și care face o alegere liberă și informată.
Personal	Angajați ai CCF Moldova sau ai partenerilor, precum și subcontractanți, consultanți, stagieri sau voluntari asociați sau care activează în numele UNICEF sau al organizației partenere.
Exploatare și abuz sexual (EAS)	„Exploatare sexuală” reprezintă orice abuz efectiv sau tentativă de abuz de poziție de vulnerabilitate, de diferență de putere sau de încredere, în scopuri sexuale, care include, dar nu se limitează la profit pecuniar, social sau politic de pe urma exploatării sexuale a altei persoane. „Abuz sexual” reprezintă o intruziune reală sau o amenințare de intruziune fizică de natură sexuală, prin forță sau în condiții inegale și coercitive. Aceasta include exploatarea și abuzul sexual fără atingere și în mediu online.
Supraviețuitor	Se referă la o persoană care este sau a fost exploatată sau abuzată sexual.
Denunțator	Orice membru al CCF Moldova sau al organizațiilor partenere, care raportează EAS.
Politica de toleranță zero	Politica ONU, care stabilește că exploatarea și abuzul sexual de către personalul ONU (inclusiv de parteneri) sunt interzise și că se vor lua măsuri vizavi de orice încălcare a acesteia. Angajamentul CCF Moldova față de orice formă de exploatare și abuz sexual

Capitolul 3. Declarația de politică și domeniul de aplicare

3.1 EAS încalcă standardele și normele legale recunoscute internațional și reprezintă un comportament inacceptabil și interzis în rândul personalului umanitar, inclusiv în rândul *angajaților și personalului asociat al CCF Moldova – copil, comunitate, familie*.

3.2 **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** are o politică de toleranță zero față de EAS. Toți angajații și personalul asociat al **CCF Moldova – copil, comunitate, familie**² trebuie să respecte întotdeauna cele mai înalte standarde de conduită personală și profesională și să ofere asistență și servicii umanitare într-o modalitate care respectă și încurajează drepturile beneficiarilor și ale altor membri vulnerabili ai comunităților locale.

Domeniul de aplicare:

3.3 Politica prevede abordarea **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** de prevenire și răspuns la EAS. Politica se referă tuturor angajaților și personalului asociat, atât la, cât și în afara serviciului.

¹ Buletinul Secretarului general al Națiunilor Unite ST/SGB/2003/13, 2003. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

² Personalul „asociat” include, de exemplu, subcontractații, consultanți, stagiari sau voluntari asociați sau care activează în numele **CCF Moldova – copil, comunitate, familie**

Capitolul 4. Definiții:

- 4.1 În sensul acestei politici, termenul „**exploatare sexuală**” înseamnă orice abuz real sau orice tentativă de abuz a unei poziții de vulnerabilitate, de putere diferențiată sau de încredere inclusiv, dar nu numai, în scopuri sexuale, financiare sau politice.
- 4.2 În mod similar, termenul „**abuz sexual**” înseamnă o intruziune fizică reală sau o tentativă de intruziune de natură sexuală, prin forță sau în condiții inegale și coercitive.

Capitolul 5. Angajamentul de PEAS

- 5.1 **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** va depune toate eforturile posibile pentru a crea și menține un mediu sigur, fără EAS, și va lua măsurile corespunzătoare în acest sens în comunitățile în care activează, utilizând un cadru PEAS solid, inclusiv prin acțiuni de prevenire și răspuns.
- 5.2 Acest cadru PEAS, reafirmă angajamentul **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** față de acțiunile stipulate în Buletinul Secretarului general al Națiunilor Unite privind măsurile speciale de protecție de exploatare și abuz sexual (ST/SGB/2003/13) și față de implementarea completă și continuă a celor șase principii fundamentale privind EAS ale IASC.⁴

Capitolul 6. Cele șase principii fundamentale

- 6.1 EAS, comise și confirmate printr-o decizie definitivă și irevocabilă a organelor de urmărire penală, de angajații și personalul asociat al **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** este o conduită incorectă gravă și, prin urmare, servește drept motiv pentru concediere⁶, conform contractului individual de muncă.
- 6.2 Actele sexuale cu copii (persoane cu vârsta sub 18 ani) sunt interzise, indiferent de vârsta majoratului sau a consimțământului în vigoare la nivel local. Formarea unei păreri greșite în privința vârstei copilului nu este o scuză.
- 6.3 Se interzice oferirea de bani, locuri de muncă, bunuri sau servicii pentru sex, inclusiv favoruri sexuale, sau alte forme de comportament umilitor, degradant sau exploatare. Aceasta include oferirea asistenței datorate beneficiarilor.
- 6.4 Este interzisă orice relație sexuală între angajații sau personalul asociat al **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** și beneficiarii de asistență sau alți membri vulnerabili ai

³ Ambele definiții au fost preluate din Buletinul Secretarului general al Națiunilor Unite ST/SGB/2003/13, 2003. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

⁴ Cele șase principii fundamentale ale IASC, disponibile la: <https://interagencystandingcommittee.org/interagency-standing-committee/iasc/six/core/principles/relating/sexual/exploitation/and/abuse>.

⁵ Modificate pentru această politică PEAS. *Lista nu este una și exhaustivă.*

⁶ Inclusiv rezilierea tuturor altor forme de acorduri contractuale, cum ar fi misiunile de voluntariat.

comunității locale, care implică utilizarea necorespunzătoare a rangului sau funcției. Astfel de relații subminează credibilitatea și integritatea activității de ajutor umanitar.

6.5 În cazul în care un angajat sau membru al personalului asociat al **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** este îngrijorat sau bănuiește că un coleg, din aceeași organizație sau nu, este implicat în acțiuni de exploatare sau abuz sexual, atunci acesta trebuie să raporteze asemenea suspiciuni prin intermediul mecanismelor de raportare stabilite.

6.6 Toți angajații și personalul asociat al **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** au obligația de a crea și menține un mediu care previne EAS și încurajează implementarea acestei politici. Managerii de la toate nivelurile au responsabilități deosebite privind sprijinirea și dezvoltarea unor sisteme care mențin acest mediu.

Capitolul 7. Cadrul PEAS

7.1 Prevenire:

- 7.1.1 Verificarea: **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** verifică sistematic toți potențialii candidați la o funcție în conformitate cu procedurile de selectare stabilite. 6.1.2.
Instruirea: **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** desfășoară instruirii obligatorii de inițiere și de recapitulare cu privire la politica și procedurile EAS pentru toți angajații și personalul asociat.

7.2 Răspuns:

- 7.2.1 Raportarea: **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** dispune de mecanisme și proceduri sigure, confidențiale și accesibile pentru personal, beneficiari și comunități, inclusiv copii, de denunțare a EAS și se asigură că beneficiarii cunosc despre acestea. 6.2.2. Investigația: **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** are un proces de investigare a acuzațiilor de EAS și va investiga, în mod corespunzător și fără întârziere, acuzațiile de EAS împotriva angajaților sau personalului asociat și se va adresa organului relevant de investigații.
- 7.2.2 Referirea către autoritățile naționale: CCF Moldova va sesiza autoritățile naționale competente să investigheze fapte penale, pentru a iniția investigația și, dacă este cazul, acțiunile de urmărire penală.
- 7.2.3 Asistență victimelor: **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** are un sistem pentru referirea promptă a supraviețuitorilor EAS către serviciile disponibile, în funcție de necesitățile, dar și consimțământul acestora. Lista serviciilor cu competențe în asistența victimelor EAS se regăsește în anexa nr. 2

7.3 Acorduri de cooperare:

- 7.3.1 Toate contractele și acordurile de parteneriat ale **CCF Moldova – copil, comunitate, familie** includ o clauză standard care impune contractanții, prestatorii, consultanții și sub-partenerii să respecte o politică de toleranță zero față de EAS și să ia măsuri pentru a preveni EAS.
- 7.3.2 Dacă respectivele entități sau persoane nu iau măsuri de raportare și prevenire a EAS sau de remediere atunci când EAS a avut loc, aceasta va servi drept temei pentru încetarea relațiilor de muncă, rezoluțiunea contractelor și acordurilor de colaborare.

7.4 Procedura de diseminare și semnare a politicii PEAS

7.4.1 Persoanei selectată pentru postul vacant, i se aduce la cunoștință Politica de protecție CCF Moldova (anexa nr. 1), Politica prevenire a abuzului și exploatării sexuale PEAS (anexa nr. 2), care vor fi semnate de persoana selectată, exprimând în acest fel acordul de a respecta cu strictețe aceste politici. Concomitent, persoana selectată va semna Declarația pe propria răspundere cu privire la acuzații de abuz sexual, exploatare sexuală sau comportament sexual nepotrivit (anexa nr. 3).

Capitolul 8. Persoana de contact pentru implementarea PEAS

Caiet de sarcini:

Punct focal pentru Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual (PEAS)

Context

Recunoscând gravitatea fenomenului exploatării și abuzului sexual, dar și rolul societății civile în prevenirea acestui fenomen social și în protecția beneficiarilor organizației, CCF Moldova a decis să aprobe o politică distinctă pentru Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual.

CCF Moldova își aliniază politicile la cele mai bune practici internaționale și în acest scop, a ajustat Politica pe protecție împotriva exploatării și abuzului sexual (PEAS) conform Ghidului practic și setului de instrumente pentru UNICEF și parteneri.

Astfel, în august 2020, toată echipa CCF Moldova a semnat actul de confirmare a familiarizării și obligativității respectării politicii PEAS.

Ca urmare a acestui fapt, în sarcina responsabilului de Politica de Protecție a Copilului existent (Punct Focal) au fost puse sarcini specifice Politicii pentru Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual.

Persoana responsabilă de Politica de Protecție a Copilului și Punct Focal pentru implementarea Politicii pentru Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual este desemnată doamna Lorina Ghițu, director de programe în cadrul CCF Moldova.

Scop

Scopul punctului focal PEAS este de a avea un membru desemnat care să ofere asistență conducerii superioare în coordonarea elaborării și implementării politicii și procedurilor PEAS.

Implicarea și sprijinirea populației afectate

- Elaborarea și diseminarea instrumentelor de sensibilizare și facilitare a evenimentelor pentru membrii comunității cu accent pe drepturile lor, informându-i despre obligațiile de raportare ale SEA, precum și opțiunile pentru raportarea plângerii sensibile și informare despre serviciile de asistență pentru victime.
- Dezvoltarea și punerea în aplicare a unor canale clare de raportare bazate pe comunitate pentru SEA care sunt sigure și accesibile, precum și sensibile la vârstă și gen.

Domeniul de aplicare

Principalele roluri și responsabilitățile punctelor focale includ:

Prevenirea

- Colectarea și analiza informațiilor privind factorii de risc SEA și tendințele la nivel național, formulând recomandări către conducerea superioară cu privire la modul de îmbunătățire a strategiilor de prevenire.
- Efectuarea evaluării periodice ale politicilor și practicilor PEAS ale CCF Moldova și oferirea de sugestii de îmbunătățire conducerii superioare.
- Desfășurarea, cu regularitate, a sesiunilor de instruire și sensibilizare a întregului personal cu privire la PEAS.
- Instruirea resurselor umane și altui personal relevant (indicați alt personal relevant care lucrează cu probleme conexe, de exemplu, aspecte de gen, PC) cu aspecte referitoare la PEAS, inclusiv asigurând că tot personalul semnează codul de conduită și că verificările axate pe existența unor încălcări în domeniul EAS în trecut, sunt o parte obișnuită a procesului de recrutare.
- Facilitarea campaniilor de informare în rândul beneficiarilor și în comunitățile locale în ceea ce privește definiția EAS, standardele de conduită pe care trebuie să le respecte personalul CCF Moldova, și diferitele mecanisme de prezentare a acuzațiilor de EAS sau îngrijorărilor în acest sens, inclusiv datele de contact.

Raportarea acuzațiilor de EAS

- Gestionarea elaborării procedurilor interne conform cărora personalul să raporteze cazurile de exploatare și abuz sexual în condiții de siguranță și confidențialitate.
- Receptarea rapoartelor de acuzații EAS și a informațiilor conexe și coordonarea răspunsului în conformitate cu procedurile relevante.
- Raportarea conducerii superioare îngrijorările sau problemele în implementare a PEAS.

Răspunsul la acuzațiile de EAS

- Odată ce a fost primită o reclamație, coordonați acțiunile de răspuns ale CCF Moldova, inclusiv referirea supraviețuitorilor EAS la asistență imediată și profesională, cu referirea cazului pentru ulterioare investigații către avocatul CCF Moldova și autoritățile ce cercetare penală.

Alte responsabilități

- Coordonarea activităților în domeniul PEAS ale CCF Moldova cu organizațiile relevante, inclusiv inițiativele interinstituționale, după caz.
- Susținerea conducerii superioare în implementarea altor activități în domeniul PEAS, după caz.

Competențe și experiență

- Integritate, obiectivitate și competență profesională dovedită
- Sensibilitate și cunoștințe dovedite în aspecte culturale și de gen; se preferă experiență în programe privind VBG
- Fluență în limbile română și rusă
- Experiență dovedită în lucrul direct cu comunitățile locale
- Abilități de comunicare dovedite

Capitolul 9. Clauze pentru a fi introduse în contractele individuale de muncă și acordurile de parteneriat

1. Clauza care va fi inserată în toate contractele și acordurile de parteneriat:

”Conștientizând pericolul abuzului și exploatării sexuale, părțile condamnă puternic orice formă de violență sexuală și declară toleranță zero față de aceste abuzuri.

În cazul în care o parte este vizată într-o investigație penală cu privire la fapte de abuz și exploatare sexuală sau este condamnată pentru săvârșirea faptelor de abuz și exploatare sexuală sau complicitatea la săvârșirea faptelor date, cealaltă parte își rezervă dreptul de rezoluțiune unilaterală a contractului/acordului.”

2. Clauza care va fi inserată în contractele individuale de muncă cu angajații CCF Moldova

La cap. Obligațiile angajatului:

”Conștientizând pericolul abuzului și exploatării sexuale, angajatul condamnă puternic orice formă de violență sexuală și declară toleranță zero față de aceste abuzuri și se obligă să respecte Politica CCF Moldova de protecție împotriva exploatării și abuzului sexual și Politica CCF Moldova de raportare a cazurilor de abuz sexual sau exploatare sexuală.

3. La cap. Drepturile angajatorului:

”În cazul în care angajatul este vizat într-o investigație penală cu privire la fapte de abuz și exploatare sexuală, angajatorul are dreptul să suspende relațiile de muncă cu angajatul pentru perioada duratei investigației.

În cazul în care angajatul este condamnat definitiv pentru săvârșirea faptelor de abuz și exploatare sexuală sau complicitatea la săvârșirea faptelor date, angajatorul are dreptul de rezoluțiune unilaterală a contractului individual de muncă.”

Capitolul 10. Procedura privind recrutarea, selecția și angajarea personalului

Angajarea personalului în CCF Moldova se realizează prin recrutarea și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante în vederea asigurării necesarului de personal al organizației. Procesul are loc la introducerea serviciilor/activităților noi, crearea/restructurarea subdiviziunilor și/sau posturilor noi, lansarea proiectelor noi etc...

1.1. Principii/norme de bază

Angajarea personalului în cadrul CCF Moldova se face în conformitate, necesitatea de personal (asigurarea procesului de muncă care revine locului de muncă vacant), în baza Fișei postului (termenilor de referință, caietului de sarcini).

Angajarea personalului se face în bază de merit, conform prevederilor cadrului normativ în vigoare și a bunelor practici, cu respectarea următoarelor principii:

Competență și merit profesional – selectarea din rândul candidaților a celor mai competente persoane în baza unor criterii clar definite și a unei proceduri unice de evaluare, care au demonstrat competență profesională sau potențial, necesare pentru realizarea eficientă a sarcinilor postului vacant.

Non-discriminare – asigurarea șanselor egale privind accesul liber la procesul de ocupare a posturilor vacante pentru toate persoanele care corespund cerințelor de angajare în ONG și cerințelor postului fără discriminare sub orice formă, directă sau indirectă față de candidat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, religie, opțiune politică, dizabilitate, statut social, stare familială etc.

Transparență – prezentarea informațiilor referitoare la modul de organizare și desfășurare a procedurii de recrutare și angajare tuturor persoanelor interesate; persoanele care nu au fost angajate au dreptul la solicitarea lămuririlor; prezentarea informațiilor referitoare la activitățile propuse în perioada de integrare fiecărui nou angajat.

Respectare a demnității – asigurarea unui mediu în care este respectată demnitatea noului angajat și a unui climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare.

Cooperare și comunicare continuă – asigurarea unui mediu cooperant și menținerea unor relații de comunicare deschisă și permanentă a noilor angajați cu colegii, managerii și subalternii.

1.2. Procesul de angajare

Procesul de angajare în cadrul CCF Moldova este constituit din 4 etape:

- 1) *Recrutarea* – procesul de identificare și atragere către CCF Moldova a candidaților pentru ocuparea posturilor vacante.
- 2) *Selecția profesională* – procesul de alegere, în baza anumitor criterii, a celui mai competitiv sau mai potrivit candidat pentru ocuparea unui anumit post vacant.
- 3) *Încadrarea* – întocmirea documentelor de numire în postul de muncă a candidatului învingător.
- 4) *Integrarea* – procesul de adaptare a noilor angajați la cerințele specifice ale postului, la cultura organizațională, tradițiile, normele de comportament acceptate în organizație.

Recrutarea candidaților

În funcție de specificul și natura sarcinilor postului, în CCF Moldova este aplicată procedura de recrutare internă sau externă.

Inițial, se recurge la recrutarea internă, care se realizează prin promovare sau transfer.

La fel, recunoscând expertiza specialiștilor CCF Moldova, și volumul de lucru suplimentar, cauzat de inițierea proiectelor noi, CCF Moldova acceptă recrutarea internă, respectând toate normele legislației muncii, în vederea ocupării tuturor posturilor vacante.

Transferul angajaților poate avea loc atât la propunerea conducătorului, cât și din propria inițiativă a angajatului.

Promovarea angajaților poate avea loc la propunerea managerului/supervizorului direct al angajatului și se decide de către Directorul executiv, în baza rezultatelor obținute la evaluarea performanței. Angajații care au obținut la ultimele 2 evaluări "bine" sau la ultima evaluare "foarte bine" sunt eligibili de a fi promovați într-o funcție superioară.

În cazul în care doi sau mai mulți candidați din interiorul organizației corespund cerințelor postului vacant, se organizează concurs intern, conform aceleiași proceduri ca și concursul extern.

În cazul în care nu este posibilă recrutarea internă din diferite motive (spre exemplu: post vacant cu cerințe specifice sau care necesită competențe speciale/rare; competență profesională redusă a candidaților din interiorul CCF Moldova; necesitate de introducere în organizație a unor experiențe, abordări noi etc.), se aplică procedura de recrutare externă.

Este apreciată intenția colaboratorilor de a aduce în organizație candidați profesioniști potriviți pentru ocuparea posturilor vacante, cu experiență în domeniul de activitate a ONG și/sau în domeniul societății civile.

La ocuparea anumitor posturi (președinte, coordonator de program/proiect, contabil-șef, contabil de proiect, responsabil de procurări) se aplică restricții pentru persoanele care au un anumit grad de rudenie cu conducerea CCF Moldova, pentru evitarea conflictelor de interese. Decizia privind aplicarea restricțiilor este luată în fiecare caz concret de către Comisia de concurs.

La ocuparea celorlalte posturi, în cazul persoanelor care au grad de rudenie cu conducerea CCF Moldova, se aplică restricția de subordonare directă persoanei cu care are relația de rudenie.

Selecția candidaților

Selecția se desfășoară în baza unor criterii clar definite și a unei proceduri unice de evaluare pentru toți candidații.

Procedura de selecție a candidaților la ocuparea postului vacant de președinte se realizează de către Adunarea generală.

În procesul de selecție a candidaților la orice post vacant din cadrul CCF Moldova, în mod obligatoriu, este aplicată metoda interviului pentru a verifica cunoștințele și/sau abilitățile profesionale, a identifica atitudinile, caracteristicile comportamentale ale candidaților în raport cu cele necesare/cerute de postul vacant.

În caz de necesitate, în funcție de specificul și natura sarcinilor postului, pot fi aplicate și alte metode de selecție, printre care: teste de cunoștințe, probe/teste practice, teste psihologice, verificare referințe (anexa nr. 4)

Întocmirea documentelor de angajare:

Persoanei selectată pentru postul vacant, i se aduce la cunoștință Politica de protecție CCF Moldova (anexa nr. 1), Politica de prevenire a abuzului și exploatării sexuale PEAS (anexa nr. 2), care vor fi semnate de persoana selectată, exprimând în acest fel acordul de a respecta cu strictețe aceste politici. Concomitent, persoana selectată va semna Declarația pe propria răspundere cu privire la acuzații de abuz sexual, exploatare sexuală sau comportament sexual nepotrivit (anexa nr. 3).

Persoana selectată pentru postul vacant este numită în post – prin ordinul Președintelui.

Concomitent cu ordinul (decizia, dispoziția) de angajare este negociat și semnat de părți contractul individual de muncă.

Capitolul 11. Planul anual de instruire, modulele incluse și curricula instruirii inițiale

Programul de formare inițială este un curs specializat destinat să pregătească și să sensibilizeze persoanele care lucrează cu copii și adulți vulnerabili pentru a preveni, recunoaște și acționa eficient împotriva situațiilor de exploatare și abuz. Acest program este destinat **personalului organizației CCF Moldova**, care furnizează servicii de sprijin și asistență pentru copiii și adulții vulnerabili, precum și voluntarilor, stagiarilor și studenților care participă la programe sau activități ce implică grupuri vulnerabile în scopul cunoașterii politicilor pentru a proteja de orice formă de abuz sau neglijare beneficiarii CCF Moldova.

Planul anual de instruire a angajaților CCF Moldova

Nr.	Tipul de instruire/subiectele abordate	Perioada	Documentare
1.	Instruire inițială obligatorie pentru tot personalul CCF Moldova privind Politica și procedurile în domeniul Exploatării și Abuzului Sexual.	Tmp de 14 zile de la data semnării contractului de angajare	Agenda Lista participanților PPP Evaluarea instruirii
2.	Instruire continuă: Studiarea procedurilor obligatorii ale politicii de protecție împotriva exploatării și abuzului sexual: ➤ Clarificarea rolurilor și responsabilităților ➤ Actualizarea proceselor RU ➤ Pregătirea unui proces corespunzător pentru raportarea și răspunderea la acuzații ➤ Integrarea PEAS în procesele de planificare, programare și operare ale organizației	Semestrul I	Agenda Lista participanților PPP Evaluarea instruirii

3.	Creșterea nivelului de sensibilizare a membrilor comunităților cu privire la Politica de prevenire și protecție împotriva exploatării și abuzului sexual: ➤ Elaborarea unor mesaje fundamentale privind PEAS pentru beneficiarii și membrii comunității; ➤ Adaptarea mesajelor, materialelor și canalelor de comunicare la diferite categorii de public-țintă, inclusiv copii; ➤ Diseminarea informațiilor referitoare la PEAS, utilizând mai multe canale de comunicare (de ex. site-ul web, rețelele de socializare, ședințe cu personalul/comunitatea, afișe, anunțuri la radio sau televiziune, mesageri publici, panouri informaționale).	Semestrul II	Agenda Lista participanților PPP Evaluarea instruirii
----	---	--------------	---

Curricula instruirii inițiale

1. Preliminări

Programul de formare privind Politica de protecție a copilului și adulților vulnerabili și Protecția împotriva Exploatării și Abuzului Sexual (PSEA) este conceput pentru a îmbunătăți înțelegerea și implementarea măsurilor de protecție a copiilor și de prevenire a abuzurilor în cadrul organizației CCF Moldova. Acest program are scopul de a asigura că toate persoanele implicate în activități cu copii și adulții vulnerabili au cunoștințele și competențele necesare pentru a preveni și răspunde eficient la cazurile de exploatare și abuz.

Programul cuprinde module teoretice și practice care abordează principii de protecție, identificarea și evaluarea riscurilor, mecanisme de raportare și intervenție, și promovează crearea unui mediu sigur și incluziv pentru toți Copiii și adulții vulnerabili. Formarea este esențială pentru a sensibiliza și echipa participanții cu instrumentele necesare pentru a proteja copiii de toate formele de abuz, precum și pentru a încuraja o cultură a responsabilității și a transparenței în rândul personalului și al voluntarilor.

2. Obiectivele programului:

La nivel de cunoaștere și înțelegere:

- Identificarea și înțelegerea principalilor factori de risc și vulnerabilitate în rândul copiilor și adulților vulnerabili care pot duce la exploatare și abuz.
- Dezvoltarea competențelor de identificare și raportare a semnelor de abuz și exploatare, precum și recunoașterea și raportare a riscurilor
- Recunoașterea semnelor de abuz și exploatare și aplicarea procedurilor de raportare în mod corect și prompt.
- Învățarea tehnicilor pentru a promova un mediu de lucru sigur și incluziv, în care copiii și adulții vulnerabili se simt protejați și respectați.

La nivel de aplicare

- Utilizarea în practică a informațiilor noi obținute în cadrul formării și aplicarea procedurilor de raportare în mod corect și prompt, atunci când este cazul

3. Distribuirea temelor și orelor (agenda preliminară)

În cadrul programului de formare în Politica de protecție a copilului și adultului vulnerabil, precum și pentru Protecția împotriva Exploatării și Abuzului Sexual (PSEA), este esențial ca participanții să înțeleagă fundamentele acestor politici și să dobândească abilitățile necesare pentru a le implementa eficient. În agenda sunt incluse subiectele din tabelul de mai jos.

Nr.	Tema	timp	Resurse
1.	SESIUNE DE BUN VENIT: Prezentarea formatorului/lor și a participanților Prezentare generală a agendei de formare Așteptările participanților în urma instruirii	15 min.	Agenda de formare
2.	SESIUNEA 1: ÎNȚELEGEREA FENOMENULUI EXPLOATĂRII ȘI ABUZULUI SEXUAL PREZENTARE: DEFINIȚII ȘI CONCEPTE CHEIE: - Definiția EAS - Politica ONU de toleranță zero privind EAS - Rolurile și responsabilitățile personalului în prevenirea și răspunsul la EAS	30 min.	Buletinul Secretarului General Măsuri speciale pentru protecția împotriva exploatării sexuale și abuzului sexual (ST/SGB/2003/13) Codul de conduită al organizației - Video de interacțiune disponibil în peste 40 de limbi „No Excuse for Abuse” https://www.interacti on.org/blog/no-excuse-for-abuse/ Alte documente relevante

3.	Activitate de grup: prezentarea și discutarea studiilor de caz referitor la EAS. Care este impactul EAS? - Participanții vor identifica consecințele (potențiale) ale EAS asupra a) victimei (victimelor), b) comunității, c) organizației și d) alte persoane	45 min.	
4.	SESIUNEA 2: Măsurile luate împotriva exploatării și abuzului sexual (EAS) - Prezentare generală a răspunsurilor la EAS (prevenire, raportarea cazului, investigare și sesizarea organelor abilitate) - Principii directoare (inclusiv abordarea centrată pe victimă)	30 min.	Distribuire de instrumente relevante din Ghidul practic PSEA al UNICEF și Toolkit pentru UNICEF și parteneri (de exemplu, Secțiunea 1: Autoevaluarea organizațională, Instrumentul 1: model de plan de acțiune, Instrumentul 5: Evaluarea riscurilor PSEA și atenuare)
5.	DISCUȚII ÎN GRUP: PREVENIREA EAS - Discuții cum pot fi identificate și reduse riscurile de EAS - Care sunt semnele de avertizare? - De ce sunt acestea ignorate? - Ce mai poate face organizația pentru a preveni EAS?	30 min.	

6.	PREZENTARE: RAPORTAREA EAS – căile de raportare - Raportarea obligatorie - Cum se raportează acuzațiile de EAS, inclusiv aspectele legate de confidențialitate și „interesul superior al copilului” - Protecții pentru cei care raportează acuzații de EAS	30 min.	Luăm în considerare discuțiile privind canalele de raportare ale organizației: întrebați dacă personalul este conștient de canalele disponibile, identificați barierele la raportare și posibile modalități de îmbunătățire a accesibilității și de depășire a barierelor în calea raportării - Material informativ de contact ale canalelor de raportare
7.	PREZENTARE: INVESTIGAȚII - Prezentare generală a procesului de investigare - Consecințele pentru personal în cazul în care acuzațiile sunt întemeiate - Responsabilitățile personalului de a participa pe deplin la orice investigație	30 min.	
8.	PREZENTARE: REFERIRE - Nevoile de servicii ale victimelor (și ale martorilor) - Abordări centrate pe victimă și consimțământ informat - Căi de referire către alte servicii (medicale, consiliere, etc.)	45 min.	Posibilitatea de a vă concentra în timpul unui exercițiu asupra celor cinci principii cheie ale abordării centrată pe victimă (respect, nediscriminare, siguranță, confidențialitate, consimțământ în cunoștință de cauză) și să solicitați audienței să ofere

			exemple/ilustrații
9.	CONCLUZII - Rezumatul subiectelor învățate - Participanții vor răspunde la întrebarea: „Cum intenționează să aplice cele învățate în muncă?” Evaluarea atelierului	15 min.	Formulare de feedback

Materiale necesare: markere, fise, flip-chart, foi, media proiector, alte rechizite **Metodologii utilizate**

Metodologia de lucru cu adulții, în special în contexte de formare profesională, cum este cea legată de politica de protecție a copilului și adultului vulnerabil și de PSEA, va fi adaptată la nevoile și caracteristicile acestui grup. Din perspectiva învățării prin experiențe relevante (experiential learning) vom utiliza studii de caz, discuții de grup, simularea și jocurile de rol care le va permite să își exerseze abilitățile în scenarii aproape de realitate, punând în evidență propria experiență.

4. Criterii de evaluare

Competențele participanților vor fi evaluate, în baza unui formular anonim în care se colectează informații privind claritatea, utilitatea și alte teme pe care le sugerează participanții.

5. Conținut și mesaje cheie:

Introducere și domeniu de aplicare	- Definiția salvagădării - Explicarea persoanelor cărora li se aplică politicile relevante (cel puțin întregului personal, stagiarii, voluntarilor și membrilor consiliului de administrație) și a faptului că acestea se aplică în timpul și după programul de lucru
Comportament interzis	- Explicația că toate tipurile de hărțuire, abuz și exploatare sunt interzise - Definiții și exemple de: - Hărțuirea la locul de muncă (inclusiv hărțuirea sexuală) - Abuz (inclusiv abuz fizic, emoțional și sexual) - Exploatarea (inclusiv traficul și munca copiilor) - Exploatarea sexuală (inclusiv sexul tranzacțional, adică cumpărarea de sex) - Posibile măsuri disciplinare de protejare a abaterilor legate de garanții
	Explicația dezechilibrelor de putere între comunitățile pe care le deservim și personalul nostru, de exemplu:

	- Personalul ONG-urilor și afiliații au adesea mai multă putere decât persoanele vulnerabile cu care lucrează; acest dezechilibru de putere crește riscul de exploatare și abuz - Personalul ONG-urilor și afiliații trebuie să fie conștienți de dezechilibrul de putere - Puterea este egală cu responsabilitatea
	• Protejarea încălcărilor poate avea un impact asupra supraviețuitorului cu: - Vătămare fizică - cum ar fi durere, rănire și traumă - Daune psihologice - Stigmatizarea, pierderea reputației, respingerea de către familie și comunitate - Protejarea incidentelor poate avea un impact asupra organizației prin: - Pierderea încrederii de către comunitate și participanții la program - Reputație deteriorată, ducând la pierderea încrederii și a finanțării de către donatori - Risc de securitate - cum ar fi represaliile din partea membrilor comunității - Întreruperi ale programării/serviciilor - Moralul scăzut al personalului, ducând la pierderea motivației și încrederii în organizație
Vulnerabilitate și inegalitate de putere	• Obligația de a raporta preocupările sau suspiciunile privind orice formă de hărțuire, abuz și exploatare care implică personalul, afiliații sau orice persoană care lucrează în numele organizației • Preocupările legate de hărțuire, abuz și exploatare pot fi rezultatul faptului că ai fost martor la un incident, că i s-a spus despre acesta sau că ai făcut obiectul acestuia Mesaje-cheie pentru personal • Raportați întotdeauna o îngrijorare, chiar dacă este un zvon sau o suspiciune • Nu trebuie să știți dacă este adevărat sau aveți toate faptele • Responsabilitatea dvs. este să raportați ori de câte ori vedeți, auziți sau suspectați o preocupare de protecție; Trebuie să raportați imediat
De ce este importantă protecția?	Importanța raportării: protejarea preocupărilor Mesaje-cheie pentru personal • "Neraportarea ar putea duce la continuarea abuzului sau la agravarea acestuia" • "Dacă nu raportezi, ai putea pune oamenii în pericol și i-ai putea proteja pe autorii abuzurilor" • "Raportul dvs. permite conducerii superioare să investigheze și să răspundă"
Cum să raportați	Mesaje-cheie pentru personal • Confidențialitate: "Odată ce raportați o preocupare, nu discutați cazul cu nimeni altcineva; Confidențialitatea este importantă pentru a proteja persoanele implicate"

	•NU investigați îngrijorarea: "Rolul tău nu este să găsești sau să verifici fapte, rolul tău este să raportezi; Conducerea superioară este responsabilă pentru desfășurarea investigației"
Rezumat Întrebări și răspunsuri	•Rezumatul mesajelor-cheie •Test final pentru evaluarea cunoștințelor •Întrebări și răspunsuri

Responsabilul de PEAS din cadrul AO CCF Moldova va contribui la:

- **Organizarea instruirilor interactive**, pentru a asigura reținerea și aplicarea în practică a informațiilor de către personal, folosind exemple și scenarii din viața reală, studii de caz, în funcție de contextul local;
- **Adaptarea conținutului instruirilor în funcție de publicul țintă**, prin descrierea rolurilor și responsabilităților lor specifice PEAS și prin prezentarea unor exemple de EAS pe care participanții le pot întâlni în activitatea lor zilnică;
- **Sporirea gradului de sensibilizare**, solicitându-le participanților să-și recunoască în scris responsabilitățile de a respecta codul de conduită și consecințele încălcării acestuia;
- **Organizarea cursurilor de perfecționare** pentru ca personalul să fie la curent cu cele mai recente politici și proceduri.¹

Data (de completat)

Lista participanților

la Instruirea inițială obligatorie a angajaților CCF Moldova cu privire la politica și procedurile de Protecție împotriva exploataării și abuzului sexual (EAS)

Nr.	Nume, prenume	Poziția	Telefon de contact	Semnătura
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Capitolul 12. Plan de sensibilizare

Recunoscând gravitatea exploatării și abuzului sexual, dar și rolul societății civile în prevenirea acestui fenomen social și în protecția beneficiarilor organizației, CCF Moldova a decis să aprobe o politică distinctă pentru Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual.

CCF Moldova își aliniază politicile la cele mai bune practici internaționale și în acest scop, a ajustat Politica pe protecție împotriva exploatării și abuzului sexual (PEAS) conform Ghidului practic și setului de instrumente pentru UNICEF și parteneri.

Prezentul document reglementează modalitatea de comunicare și informare privind PEAS și acțiunile realizate pentru sensibilizarea opiniei publice și a grupurilor cu care CCF Moldova lucrează și colaborează.

Sensibilizarea personalului are loc prin instruirea obligatorie inițială și instruiți regulate (minim 1 la fiecare 6 luni) în care sunt discutate politica, procedurile, studii de caz, formulate întrebări și identificate soluții. Personalul învață să identifice riscuri de program, să evalueze grupurile țintă și să formuleze măsuri de remediere ale riscurilor;

La fel, în cadrul instruirilor și ședințelor de lucru, personalul va elabora materiale informative ținând cont de vârsta și specificul grupurilor de beneficiari.

O altă modalitate de sensibilizare a personalului este exemplul propriu al managerilor și o poziție clară și fermă de toleranță zero față de EAS dar și orice altă formă de abuz;

Sensibilizarea partenerilor are loc prin informarea privind mandatul și valorile organizației și prin inserarea unei clauze obligatorii în contracte, acorduri și alte forme de colaborare și care permite rezoluțiunea unilaterală a contractului în caz de desfășurare a unei anchete judiciare; Partenerii în cazul cărora s-au confirmat suspiciunile de EAS sunt incluși într-o listă de parteneri cu care nu vor fi încheiate alte colaborări;

Sensibilizarea beneficiarilor are loc prin discuții în care CCF Moldova informează potențialul beneficiar referitor la EAS și alte forme de abuz, care pot include dar nu se limitează la:

- a) drepturile beneficiarilor (de ex. asistența este gratuită; dreptul la informații despre proiect/program; dreptul de a fi tratat cu respect, dreptul de a raporta un comportament neadecvat etc.)
- b) comportamentul interzis al personalului;
- c) modul de raportare a plângerilor (de exemplu, apelarea liniilor fierbinți, adresarea la punctele de contact PEAS)
- d) definiție formulată accesibil, în funcție de vârsta și capacitatea de înțelegere a beneficiarului, riscurile)

- e) sunt punctate politicile și procedurile CCF Moldova privind EAS și alte forme de abuz;
- f) În acordurile de colaborare cu familiile este stipulată o clauză separată privind toleranța zero față de toate formele de abuz și sunt oferite numerele de telefon ale persoanei responsabile de politicile de prevenire EAS și alte forme de abuz și ale juristului / avocatului organizației. Anexă la acordul de colaborare inițial va fi formularul de raportare a cazului presupus sau confirmat de EAS;
- g) În vederea creșterii sensibilității publicului general, CCF Moldova va disemina pe larg informația referitoare la atitudinile față de EAS, politicile și procedurile organizației prin site-ul web, rețelele de socializare, ședințe cu personalul/comunitatea, afișe, anunțuri la radio sau televiziune în timpul participării la evenimente media.

Plan de acțiuni pentru sensibilizarea opiniei publice și diseminarea mesajelor privind PEAS

proiect

Nr.	Acțiunea	Perioada de implementare	Responsabil	Resurse
	Elaborarea mesajelor adaptate la diferite grupuri de beneficiari	la necesitate	Lorina Ghițu	N/A
	Prezentarea pe site și FB a politicii PEAS într-o manieră accesibilă pentru publicul larg	Realizat	Tatiana Codreanu	N/A
	Prezentarea atitudinii CCF Moldova față de cazurile mediatizate de EAS și alte forme de abuz (pe FB)	Continuu	Liliana Rotaru Octavian Virlean Lorina Ghitu Tatiana Codreanu	N/A
	Menționarea politicii de toleranță zero și procedurile de PEAS în cadrul evenimentelor media	Continuu	Liliana Rotaru Octavian Virlean Lorina Ghitu	N/A
	Revizuirea planului de diseminare	anual	Liliana Rotaru Lorina Ghitu	N/A

Capitolul 13. Mecanismul de raportare a cazurilor de abuz sexual sau exploatare sexuală

Orice persoană care are cunoștință despre **cazuri de abuz sexual sau exploatare sexuală** poate transmite la AO CCF Moldova o sesizare prin mecanismul de raportare.

Furnizând astfel de informații puteți contribui la identificarea unor comportamente neadecvate și infracționale ale unor persoane sau organizații, precum și la corectarea consecințelor negative pe care un astfel de comportament le poate provoca.

În acest scop, AO CCF Moldova vă pune la dispoziție un mecanism pentru raportarea cazurilor sau a potențialelor cazuri în materia abuzului sexual. De asemenea, aveți posibilitatea de a lua legătura cu persoanele specializate din cadrul AO CCF Moldova pentru orice comunicare ulterioară privind cazurile de abuz și exploatare sexuală, având asigurată protecția și/sau anonimatul, după caz.

În atenția persoanei responsabile de Politica EAS - Lorina Ghițu - nr. de telefon 069362920

CANALE DE RAPORTARE

EMAIL	octavian.virlan@ccfmoldova.org lorina.ghitu@ccfmoldova.org
POȘTA	Adresa – mun. Chișinău, strada Pușkin 16, of. 5-6
TELEFON	022-23-25-28 069383705 Luni - Vineri, între orele 09.00 – 16.00
PERSONAL	Puteți stabili o întâlnire cu personalul specializat al AO CCF Moldova, apelând: 022-23-25-28 069383705

GARANȚIA ANONIMATULUI

Informațiile corecte și reale sunt importante pentru identificarea cazurilor de abuz sexual și exploatare sexuală pentru evitarea și corectarea consecințelor negative ale unui astfel de comportament.

În situația în care persoana care realizează raportarea își dezvăluie identitatea, precum și relația profesională sau personală cu entitatea supravegheată, AO CCF Moldova va putea să comunice ulterior cu aceasta pentru a solicita clarificări privind situația raportată sau eventuale informații suplimentare.

Totuși, pot exista situații în care persoanele care dețin anumite informații privind abuzul sexual sau exploatarea sexuală sau potențiale abuzuri nu doresc să își dezvăluie identitatea de teama unor posibile consecințe. Utilizând canalele de comunicare (poștă sau telefon) puse la dispoziție de AO CCF Moldova în cadrul prezenței secțiunii puteți comunica cu personalul specializat având anonimatul protejat pe toată durata corespondenței.

Persoana care face raportarea trebuie să se asigure ea însăși că nu dezvăluie informații privind identitatea sa, în caz contrar, AO CCF Moldova nefiind în măsură să garanteze anonimatul.

REGIMUL DE CONFIDENȚIALITATE

AO CCF Moldova are personal specializat desemnat pentru gestionarea raportărilor privind abuzurile efective sau potențiale abuzuri. Doar angajații specializați vor avea acces la identitatea persoanei care face raportarea și a persoanei subiect al acesteia, exceptând cazul în care raportarea se realizează sub anonim.

Atunci când persoana care face raportarea își dezvăluie identitatea, aceasta trebuie să știe că, în conformitate, prelucrarea datelor cu caracter personal se realizează cu respectarea dispozițiilor Legii privind protecția datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare.

Persoana care face raportarea, persoana/persoanele subiect al raportării, precum și informațiile primite prin acest mecanism de raportare beneficiază de un regim strict de confidențialitate, identitatea persoanelor și informațiile comunicate putând fi dezvăluite doar în cazurile și condițiile expres prevăzute de legea națională.

În contextul cooperării cu autorități similare din Statele Membre sau țări terțe, datele cu caracter personal ale persoanei care face raportarea, persoanei/persoanelor subiect al raportării, pot fi puse la dispoziția acestor autorități doar cu acordul persoanei care face raportarea.

Persoanele care raportează cazurile de abuz sexual și exploatare sexuală nu sunt considerate vinovate de încălcarea niciunei restricții privind divulgarea de informații impusă prin contract sau lege, regulamente sau acte administrative și nu au nicio răspundere de vreun fel cu privire la divulgarea respectivă.

PROTECȚIA PERSOANELOR CARE LUCREAZĂ ÎN TEMEIUL UNUI CONTRACT DE MUNCĂ ȘI DENUNȚĂ UN CAZ DE ABUZ

Persoanele care lucrează în temeiul unui contract de muncă și care raportează abuzul sau care sunt acuzate de astfel de abuzuri sunt protejate împotriva represaliilor, a discriminării sau a altor tipuri de tratament incorect care se produc din cauza sau în legătură cu raportarea abuzului, conform dreptului intern.

Persoanele care sesizează cazuri EAS au acces la informații și consiliere complete referitoare la căile de atac și procedurile disponibile prevăzute în legislația națională pentru a le proteja împotriva tratamentelor incorecte, inclusiv la procedurile de solicitare a despăgubirilor bănești.

Persoanele care sesizează EAS beneficiază de asistență efectivă din partea AO CCF Moldova în fața oricărei autorități relevante implicate în protejarea lor împotriva tratamentelor incorecte, inclusiv prin certificarea, în conflictele de muncă, a situației de denunțator.

MĂSURI ADOPTATE

În urma primirii și analizării raportării, CCF MOLDOVA va decide cu privire la inițierea unei investigații pentru a analiza potențială încălcare a prevederilor legislative.

Vă rugăm să țineți cont de faptul că personalul specializat al AO CCF Moldova are obligații de păstrare a confidențialității investigațiilor derulate, prin urmare nu veți putea fi informat asupra stadiului investigației sau asupra rezultatelor decât la finalizarea acesteia.

În situația în care, în urma raportării și a investigației, sunt identificate aspecte care intră sub incidența legilor penale, AO CCF Moldova va asigura confidențialitatea investigației și a oricărei informații în legătură cu aceasta.

FORMULAREA UNEI RAPORTĂRI CĂTRE AO CCF MOLDOVA PRIVIND CAZURI DE EXPLOATARE SEXUALĂ SAU ABUZ SEXUAL

A. SEMNIFICAȚIA TERMENILOR UTILIZAȚI ÎN PREZENTUL DOCUMENT

Persoana care efectuează raportarea: o persoană care raportează un incident efectiv sau potențial pentru acuzațiile de EAS

Persoana subiect al raportării: o persoană care este acuzată, de către persoana care efectuează raportarea, că a comis sau că intenționează să comită o faptă de abuz sau exploatare sexuală.

Angajații responsabili de gestionarea raportărilor privind cazurile de abuz sexual sau exploatare sexuală oferă oricărei persoane interesate informații privind procedurile de raportare, primește raportări privind cazurile de abuz sexual sau exploatare sexuală și desfășoară activități de investigație internă ca urmare a acestor fapte, ține legătura cu persoana care efectuează raportarea în cazul în care aceasta s-a identificat.

A. CUM PUTEȚI ADUCE LA CUNOȘTINȚA AO CCF MOLDOVA CAZURILE DE ABUZ SEXUAL SAU EXPLOATARE SEXUALĂ

Prin email - adresa de email: octavian.virlan@ccfmoldova.org / lorina.ghitu@ccfmoldova.org

Prin telefon - numărul de telefon: 069383705 este disponibil între orele 09.00 – 16.00. Convorbirile pot fi înregistrate doar cu acordul persoanei care efectuează raportarea.

Prin poștă – adresa: mun. Chișinău, strada Pușkin nr. 16, biroul 5, 6

IMPORTANT! În oricare dintre variantele alese pentru a raporta (dacă raportarea nu este anonimă), este necesar să furnizați un minim necesar de date de contact (nr. de telefon, adresa de email) pentru ca angajatul responsabil să vă poată contacta în vederea clarificării anumitor aspecte raportate sau solicitării de informații suplimentare.

B. CE TREBUIE SĂ CONȚINĂ RAPORTAREA

IMPORTANT! Mecanismul este dedicat exclusiv raportării încălcărilor efective sau potențiale ale prevederilor legislației europene și naționale în materia abuzului. Orice persoană care are cunoștință despre o încălcare efectivă sau potențială a acestor prevederi poate efectua o raportare prin oricare din mijloacele de raportare puse la dispoziție.

Raportarea trebuie să conțină (fără caracter exhaustiv) următoarele:

1. Date privind persoana care raportează
2. Date privind persoana subiect al raportării
3. Prezentarea situației raportate, menționând cel puțin următoarele:
 - 3.1. Persoana/Persoanele care au realizat încălcarea
 - 3.2. Descrierea faptei
 - 3.4. Momentul și locul producerii faptei, cât și momentul la care ați luat cunoștință de aceasta

- 3.5. Eventuale probe pe care le puteți furniza. ATENȚIE! Nu încercați să obțineți probe la care nu aveți acces!
- 3.6. Persoane implicate în comiterea faptei, altele decât cele subiect al raportării.
- 3.7. Orice alte informații și comentarii relevante, de natură să faciliteze identificarea faptei raportate

C. RAPORTAREA POATE FI ANONIMĂ

Utilizând canalele de comunicare (poșta sau telefon) puse la dispoziție de AO CCF MOLDOVA puteți comunica cu personalul specializat având anonimatul protejat, după cum urmează:

- Raportările anonime prin poștă nu vor conține identitatea expeditorului.
- În cazul raportărilor anonime prin telefon persoana care realizează raportarea are posibilitatea de nu-și dezvălui identitatea față de angajatul AO CCF Moldova.

IMPORTANT! Persoanele care utilizează privilegiul anonimatului trebuie să evite formularea unor raportări care conțin informații false și care induc în eroare. Rolul raportărilor anonime este acela de a contribui la identificarea unor comportamente neadecvate sau infracționale ale unor persoane sau organizații, precum și la corectarea consecințelor negative pe care un astfel de comportament le poate avea asupra persoanelor abuzate.

IMPORTANT! În situația în care, în urma raportării și a investigației sunt identificate aspecte care intră sub incidența legilor penale, AO CCF Moldova va asigura confidențialitatea investigației și a oricărei informații în legătură cu aceasta și va raporta cazul spre organele competente de anchetă.

Ca urmare a recepționării unei sesizări privind un eventual caz de EAS, angajatul CCF Moldova responsabil de gestionarea sesizării, va completa un formular de înregistrare (Anexa 3) a sesizării. Accesul la acest tip de formulare este restricționat la persoanele cu responsabilități în acest domeniu.

Capitolul 14. Descrierea procesului de referire

CCF Moldova a elaborat o procedură de ghidare a procesului de referire, unde sunt descriși pașii pe care personalul, în special cei care primesc referirea, trebuie să îi facă, inclusiv modul de urmărire a cazului după referire.

Pașii care vor fi urmați în procesul de referire a supraviețuitorului către prestatorii de servicii:

1. În cadrul procesului de referire trebuie documentată exprimarea acordului de către supraviețuitorul adult.

Angajații CCF Moldova trebuie să obțină întotdeauna consimțământul informat și voluntar al supraviețuitorului adult, înainte de a începe facilitarea oferirii asistenței, respectând dreptul persoanei, inclusiv al copilului (în funcție de vârstă și capacități), de a alege, independent, de ce tip de servicii de asistență dorește să beneficieze sau de a refuza orice serviciu. Pentru a asigura exprimarea unui consimțământ informat, asistenții sociali trebuie să se asigure că adultul sau copilul supraviețuitor înțelege, pe deplin, serviciile disponibile și procesul de referire, riscurile potențiale și beneficiile serviciilor, dar și ce informații vor fi colectate și cum vor fi utilizate, cu menționarea, inclusiv, a păstrării confidențialității și a

limitelor utilizării. În timpul unei astfel de consultații, asistenții sociali ar trebui să evite crearea unor așteptări nerealiste în rândul supraviețuitorilor, în special acolo unde serviciile adecvate sunt limitate. Când lucrăm cu copiii, asistenții sociali trebuie să comunice informațiile într-o manieră adaptată copiilor, ținând cont de vârsta, maturitatea, limba, sexul și cultura copilului (adică să simplifice mesajul) și să obțină consimțământul atât de la copil (luând în considerare capacitățile copilului), cât și de la unul dintre părinții sau tutorii acestuia. Totodată, este esențial ca atunci când iau decizii despre asistență și referire, angajații CCF Moldova se vor ghida, în primul rând, după principiul **interesului superior al copilului**.

2. Evaluarea necesităților supraviețuitorului

Angajații CCF Moldova, în colaborare cu structurile abilitate, vor evalua necesitățile supraviețuitorului și vor decide, având acordul persoanei, referitor la tipul de servicii necesare.

3. Identificarea prestatorului sau prestatorilor relevanți de servicii

Echipa CCF Moldova va identifica, în baza listei prestatorilor de servicii, care este cel mai relevant pentru supraviețuitor.

4. Contactarea prestatorului de serviciu

În baza deciziei echipei și a acordului supraviețuitorului va fi contactat prestatorul de serviciu, pentru a fi informat, discutat cazul și pentru a-i transmite protocolul relevant de referire.

5. Transmiterea protocolului de referire

Referirea va fi completată după cerințele indicate și va fi transmisă prestatorului de serviciu. Dacă va fi nevoie va fi găsită posibilitate de a oferi asistență cu transportarea.

6. Menținerea legăturii cu supraviețuitorul și instituția de care a fost luat în îngrijire

Asistentul social sau managerul de caz va menține legătura cu supraviețuitorul și instituția care i-a oferit îngrijire pentru a urmări starea supraviețuitorului.

7. Păstrarea informației și asigurarea confidențialității

Angajații CCF Moldova vor respecta confidențialitatea protejând datele de identificare ale tuturor persoanelor implicate în incidentul presupus. Organizația va colecta, transmite și păstra informațiile privind astfel de cazuri în siguranță și în conformitate cu politicile de protecție a datelor cu caracter personal. CCF Moldova va dezvălui astfel de informații doar unui număr limitat de persoane doar atunci când este cu adevărat necesar ca acestea să fie cunoscute, având neapărat permisiunea explicită a supraviețuitorului.

În cazuri excepționale, CCF Moldova va face referirile necesare fără consimțământul informat al supraviețuitorului, atunci când există îngrijorări cu privire la siguranța acestuia sau atunci când legea prevede obligația de raportare a infracțiunilor. CCF Moldova mereu va explica supraviețuitorilor (și/sau tutorilor acestora, după caz) aceste limite asupra confidențialității.

Procesul de examinare a acuzațiilor și investigarea cazurilor de exploatare și abuz sexual, raportate AO CCF Moldova.

1. În cazul în care AO CCF Moldova va fi sesizată cu privire la tentativa de săvârșire sau săvârșirea unui caz de abuz sau exploatare sexuală unde în calitate de făptaș este vizat un angajat al organizației, se va dispune imediat derularea unei anchete interne pentru elucidarea circumstanțelor cazului și în special va fi audiat de către personalul responsabil angajatul vizat în sesizare sau plângere.
2. Vor fi audiați în calitate de martori colegii (angajații CCF Moldova) care ar putea să cunoască anumite circumstanțe referitor la caz.
3. Prin Ordinul Președintelui AO CCF Moldova vor fi temporar suspendate relațiile de muncă cu angajatul vizat în sesizare sau plângere pentru perioada derulării anchetei interne și a anchetei organelor de urmărire penală în cazul în care ancheta penală va fi derulată).
4. Paralel cu ancheta internă va fi întocmit și expediat un demers către organele competente de urmărire penală (Inspectoratului de poliție și procuratura teritorială) pentru investigarea cazului.
5. În cazul în care angajatul va fi condamnat definitiv pentru săvârșirea faptelor de abuz și exploatare sexuală, contractul individual de muncă cu angajatul va fi rezoluționat imediat.
6. În cazul în care AO CCF Moldova va fi sesizată cu privire la tentativa de săvârșire sau săvârșirea unui caz de abuz sau exploatare sexuală unde în calitate de făptași este vizat un partener sau o persoană/organizație terță, persoanele responsabile vor întocmi și vor expedia un demers către organele competente de urmărire penală (Inspectoratului de poliție și procuratura teritorială) pentru investigarea cazului.
7. Toate acordurile de colaborare cu partenerii vizați în investigațiile de săvârșire a faptelor de abuz și exploatare sexuală vor fi suspendate până la pronunțarea verdictului final a organelor de anchetă sau instanțelor judecătorești.
8. CCF Moldova va implica resurse umane, de timp și, în caz de necesitate, financiare și materiale pentru examinarea minuțioasă a tuturor acuzațiilor și investigarea, în conformitate cu prevederile legislației Republicii Moldova;
9. Președintele CCF Moldova, avocatul organizației și persoana responsabilă/punct focal vor aloca resursele de timp și expertiză necesare investigației tuturor cazurilor de EAS;

Capitolul 15. PROCEDURA DE INVESTIGARE A FAPTELOR CARE ÎNCALCĂ PREVEDERILE PEAS

1. Introducere

Exploatarea și abuzul sexual (SEA) constituie acte de abatere gravă și sunt, prin urmare, motive de măsuri disciplinare, până la și inclusiv până la încetarea raporturilor de muncă. Primirea acuzațiilor de SEA de către personalul [Numele organizației] necesită, prin urmare un răspuns adecvat cu scopul de a oferi sprijin adecvat supraviețuitorilor, investigarea acuzațiilor are drept scop prevenirea repetării unei astfel de conduite necorespunzătoare.

2. Definiții

În sensul prezentului document, se definesc următoarele:

- Abuzul sexual este definit ca fiind intruziune fizică de natură sexuală, fie prin forță sau în condiții inegale sau coercitive. Toate activitatea sexuală cu un copil, adică o persoană sub vârsta de 18 ani, este considerată drept abuz sexual

- Exploatarea sexuală este definită ca orice tentativă reală sau încercare de a abuza de o poziție de vulnerabilitate, putere diferențiată sau încredere, în scopuri sexuale inclusiv, dar fără a se limita la, profitul monetar, social sau politic din exploatarea sexuală a altei persoane.

- Presupusul făptuitor se referă la personalul umanitar împotriva căruia s-a formulat o acuzație de exploatarea sau abuzul a fost făcută.

- Reclamantul se referă la persoana sau persoanele care au raportat acuzația la AO CCF Moldova.

Aceasta poate fi sau nu supraviețuitorul.

Victima se referă la o persoană care este, sau a fost, exploatată sau abuzată sexual. „Supraviețuitor” este adesea utilizat interșanjabil cu „victimă”. Acest model utilizează termenul Victimă pentru a fi consecvent cu utilizarea termenului „Victimă” în setul de instrumente.

3. Scop și domeniu de aplicare

Prezentul document oferă îndrumări și orientări cu privire la procedurile care trebuie urmate atunci când acuzația de exploatare sau abuz sexual a fost făcută de un membru al personalului.

Aceste proceduri se aplică tuturor personalului [Numele organizației], inclusiv angajaților, contractanți, voluntari, parteneri, afiliați și alte persoane personal conex.

Acest document nu abordează cazurile de hărțuire sexuală, definită ca orice avansuri sexuale nedorite avansuri nedorite sau comportament verbal sau fizic de natură sexuală de natură sexuală de către personalul umanitar împotriva unei alte persoane personal umanitar.

4. Principii

Procedura de investigare se bazează pe următoarele principii:

- Confidențialitatea

Investigațiile sunt strict confidențiale. Dezvăluirea investigației către părțile interesate relevante este pe baza necesității de a cunoaște, confidențialitatea fiind principalul principiu director.

Siguranța, sănătatea și bunăstarea tuturor părților implicate în investigație este primordială. Riscurile trebuie să fie evaluate și gestionate în permanență. Anchetele continuă numai atunci când riscurile pentru siguranță, sănătate și bunăstării pot fi gestionate în mod corespunzător.

- Independență

Procesul de investigare este independent de orice măsuri disciplinare luate. Această independență este menținută prin separarea rolurilor de investigatorilor și a factorilor de decizie.

- Imparțialitatea

- Echipa de anchetă este aleasă pe baza capacității lor de a fi imparțiale; conflictele de interese, inclusiv relațiile

personale și de lucru cu orice părți la anchetă, sunt declarate și membrii echipei de anchetă sunt înlocuiți

atunci când este necesar.

- Centrarea pe victimă

- Victimele sunt în centrul investigației și sunt informate cu privire la aspectele relevante ale procesului de investigație. Procesul de investigare este conceput pentru a responsabiliza victimele și pentru a le reda sentimentul de control asupra vieții și corpului lor. Victimelor li se oferă posibilitatea de a-și exprima dorințele, nevoile și preocupările și trebuie să ofere consimțământul lor în cunoștință de cauză pentru ca ancheta să deruleze. Anchetatorii utilizează strategii pentru a minimiza riscul de re-traumatizare a victimelor, cum ar fi limitarea numărului de ori în care victimele sunt intervievate și luând în considerare factori precum vârsta, dizabilitatea, nivelul traumei, dezvoltarea cognitivă și limba atunci când se pregătesc pentru interviu”. Asistența este oferită victimelor de la începutul procesului de anchetă, fără a aduce atingere rezultatul anchetei. Această asistență este oferită indiferent dacă victima inițiază sau cooperează cu ancheta –

- Respectarea legii

Ancheta este efectuată în conformitate cu toate legile și statutele din Rep. Moldova, inclusiv raportarea obligatorie a abuzurilor sexuale împotriva copii și legislația muncii relevantă. Anchetatorii respectă procedurile acceptate în colectarea probelor și interviuarea martorilor, inclusiv a presupusului făptuitor. Drepturile presupusului făptuitor de a revizuirea probelor, revizuirea raportului de investigație, și de a contesta orice decizie luată este în conformitate cu legislația muncii. Orice măsură disciplinară luată este conformitate cu aceste legi.

- Proces echitabil

Presupusul făptuitor este tratat în mod corect și în conformitate cu normele și procedurile stabilite proceduri, într-un mod care menține drepturile tuturor părților interesate implicate. Ancheta trebuie să fie întotdeauna transparentă, obiectivă și echitabilă.

- În timp util

În timp ce calendarul poate varia în funcție de domeniul de aplicare și complexitatea investigației, investigațiile trebuie să fie finalizate în timp în timp util, punând în balanță necesitatea soluționarea rapidă a cazului cu cerința ca investigațiile să fie aprofundate și echitabile.

- Competența

Investigațiile sunt efectuate de persoane cu formarea și experiența necesare. Anchetatorii se comportă în limitele competenței lor competență profesională. Ei solicită sprijin și îndrumare pentru orice aspect al investigației pentru care nu au fost instruiți în mod special și se retrag din

anchetă dacă este necesar.

5. Primirea alegațiilor

5.1 Obligația de a raporta

Tot personalul organizației are obligația de a raporta acuzațiile, preocupările, suspiciunile sau represalii legate de SEA. Alegațiile, preocupările, suspiciuni sau represalii sunt raportate către persoana focală. Personalul care raportează preocupări nu trebuie să încerce să adune informații suplimentare, să efectueze o investigație preliminară, nici să informeze pe altcineva despre problemă.

5.2 Protecția împotriva represaliilor

AO CCF Moldova menține o poziție de toleranță zero pentru represalii (cum ar fi intimidarea, hărțuirea sau violență sau, în cazul personalului, pierderea locului de muncă sau alte acțiuni adverse la angajare, împotriva oricărei persoane pentru raportarea cu bună credință a exploatării sexuale sau abuzului sexual sau sexual, de a

ajuta la depunerea unei plângeri sau de a participa la o anchetă.

Orice persoană care face o plângere cu bună credință privind exploatarea sau abuzul sexual, ajută sau participă la orice investigație sau procedură nu va fi afectată afectată în ceea ce privește termenii și condițiile de muncă și nu va fi discriminată sau concediată pentru implicarea într-o astfel de activitate. Cu toate acestea, depunerea

cu bună știință și deliberată a unei declarații false sau răuvoitoare poate constitui motiv pentru măsuri disciplinare.

5.3 Confidențialitate

Orice membru al personalului care are cunoștință de o faptă SEA sau plângere trebuie să respecte confidențialitatea pentru a-i proteja pe cei direct implicați. Informațiile vor fi împărtășite numai pe baza unei nevoii de a cunoaște într-o manieră strict confidențială în în conformitate cu Politica de protecție a datelor.

Obligația de confidențialitate continuă și după ce cauza de acuzare a fost închisă. Nerespectarea acestei confidențialității este considerată abatere și poate duce la la măsuri disciplinare.

5.4 Acțiunea imediată a persoanei de contact PSEA

La primirea unei acuzații de exploatare sexuală și abuz, persoana de contact PSEA va lua măsuri imediate după cum urmează:

- Completează un formular de raportare a incidentului privind SEA, în cazul în care unul nu a fost deja completat

În completarea formularului de raportare a incidentelor privind SEA, trebuie:

- să se utilizeze formularea proprie a reclamantului pentru a descrie faptele, încălcările și persoanele implicate.
- să indice unde lipsesc informații relevante și adaugă informații contextuale esențiale acolo unde

necesar.

- Amintiți-vă că rolul lor nu este de a investiga ci mai degrabă de a relata faptele pentru ca alții să monitorizeze.
- Raportați și gestionați orice probleme urgente de siguranță, ținând cont de următoarele:
- În cazul în care sunt identificate probleme urgente de siguranță de către persoana care a primit plângerea, acestea, împreună cu orice măsuri luate, trebuie să raportate fără întârziere Echipei de conducere.
- În gestionarea problemelor urgente de siguranță, trebuie să se țină cont de obligația de a păstra confidențialității și de a proteja identitatea părților menționate în acuzație.
- Îndrumă presupusa victimă pentru asistență.

În cazul în care persoana responsabilă de primirea plângerilor primește dezvăluirea SEA direct de la victimă, ascultă, sprijină și îndrumă victima către serviciile relevante la alegerea acesteia, cu consimțământul victimei sau cu consimțământul unui îngrijitor sau tutorelui în cazul unui minor, utilizând procedurile de protecție a copilului. De asemenea, să ofere consiliere victimei cu privire la „ce urmează” și ce se va întâmpla cu raportul.

- Informează echipa de conducere superioară cu privire la primirea unei acuzații și le furnizează o copie a formularului de raportare a incidentelor pe SEA.
- Orice documentație referitoare la plângere, inclusiv formularul de raportare a incidentului pe SEA, trebuie să fie transmisă într-o manieră strict confidențială în conformitate cu Politica de protecție a datelor.

Politica de protecție a datelor. Obligația de confidențialitate continuă și după ce problema a fost închisă.

- Dacă acuzația vizează un membru al echipei de conducere se evită transmiterea acuzației către toată echipa cîdoar unui membru de încredere a echipei, pentru a primi reclamația.

6. Examinarea alegațiilor

6.1 Decizia de a investiga

La primirea unei acuzații, echipa de conducere a Organizației, se întrunește pentru a examina acuzația și a decide dacă este necesară o investigație. Toate plângerile trebuie să fie examinate, dar nu toate vor necesita un proces formal de investigație.

Organizația trebuie să detalieze componența echipa de conducere care examinează acuzația

Pentru a decide dacă este necesară o investigație, Echipa de conducere analizează dacă presupusul comportament încalcă unul sau mai multe dintre următoarele standarde:

- codul de conduită, Politica privind Prevenirea exploatării și abuzului sexual sau alt element din normele și regulamentele organizației
- legislația națională privind comportamentul sexual inadecvat;

Evaluarea inițială ar trebui să stabilească, de asemenea, dacă există o probabilitate rezonabilă ca o investigație

ar putea scoate la iveală dovezi suficiente pentru a dovedi sau infirma acuzațiile, credibilitatea acuzației (dacă există o bază factuală rezonabilă că abaterea a avut loc , disponibilitatea probelor și a martorilor; caracterul verificabil al informațiilor primite și riscul (riscurile) pentru victimă, asociate cu procesul de investigare.

CCF Moldova va păstra, întotdeauna, un raport scris care explică motivele care au stat la baza acțiunii, inclusiv atunci când se ia decizia de a închide un caz fără inițierea unei investigații complete; acest lucru este deosebit de util în cazul în care decid să reanalizeze cazul într-o etapă ulterioară sau în cazul în care ulterior se depune o plângere împotriva aceluiași presupus autor.

Dacă nu există suficiente informații pentru a lua o decizie, se va lua o decizie să efectueze o investigație preliminară pentru a aduna informații relevante pentru a da curs plângerii.

Această investigație preliminară trebuie să fie scurtă și să urmărească să adune informațiile necesare pentru a lua decizia de a iniția sau nu o investigație completă.

Echipa de conducere se va întruni în termen de 24 de ore de la primirea unei acuzații și va lua o decizie cu privire la inițierea investigației.

6.2 Inițierea unei investigații

În cazul în care se constată că plângerea invocă exploatarea sau abuzul sexual de către personalul Organizației cu încălcarea codului de conduită, politica PSEA sau orice alt regulament intern relevant, acesta inițiază o anchetă cu privire la acuzație.

În cazul în care o plângere invocă o **infrațiune**, Organizația poate înainta plângerea autorităților relevante pentru investigație. Decizia de a trimite plângerea autorităților se bazează pe următoarele:

- Acordul victimei
- Dorințele supraviețuitorului și capacitatea acestuia de a-și da consimțământul în cunoștință de cauză sunt luate în considerare.
- Siguranța și bunăstarea

Trimiterea la autoritățile locale pentru investigație se face numai dacă acest lucru nu va pune în pericol victima și nicio altă persoană implicată în caz în pericol. În cazurile în care se stabilește să nu se raporteze autorităților locale, este recomandabil ca organizațiile să se consulte cu un avocat și să păstreze documente și dovezi care să susțină decizia.

- **În cazul în care o plângere invocă o infrațiune împotriva unui minor, Organizația obligatoriu va sesiza organele statale abilitate de investigare.**

6.3 Preocupări imediate privind siguranța

Având în vedere riscurile pentru siguranța victimei, se vor lua în considerare posibile măsuri provizorii

măsuri posibile îndreptate împotriva presupusului făptuitor pentru a proteja victima (de exemplu, suspendarea din funcție, schimbarea responsabilităților).

7. Numirea unei echipe de investigare

Odată ce a fost luată decizia de a efectua o anchetă **administrativă**, EC va numi o persoană sau o echipă de investigație internă a cazului.

7.1 Componenta și rolurile echipei

Echipa de investigație va include un manager de investigație, și doi investigatori, în mod ideal o femeie și un bărbat care vorbesc aceeași limbă ca și victimă și a alți martori. În cazul în care investigatorii nu au o limbă comună cu victima sau cu alți martori, echipa de anchetă va include unul sau mai mulți interpreți. Managerul de investigații și investigatorii trebuie să declare orice conflict de interese pe care îl pot avea la începutul investigației sau de îndată ce de îndată ce iau cunoștință de conflict. Aceasta include relațiile personale sau profesionale cu oricare dintre părțile implicate sau susceptibile de a fi implicate în anchetă.

Managerul de investigații poate fi membru al Echipei de conducere.

Managerul de investigații trebuie să cunoască regulile și normele și protocoalele privind resursele umane și să fie capabil să negocieze interese interpersonale și instituționale contradictorii. Managerul de investigații este responsabil pentru mai multe etape preliminare înainte de lansarea oficială a investigației: compilarea tuturor informațiilor disponibile și dovezi preliminare pentru echipa de investigație, să adune dosarele administrative pentru presupusul autor și a faptei și victimei (în cazul în care victima este, de asemenea, un membru al personalului) și furnizează informații privind contextul și securitatea echipa de investigație.

Odată ce investigația este lansată, managerul de investigații este obligat:

- să se asigure că există planuri de siguranță și confidențialitate;
- să se asigure că este menținută o abordare centrată pe victimă pe tot parcursul interviului și că victima primește asistență adecvată;
- să revizuiască și să aprobe planul de anchetă și planurile de gestionare a riscurilor;
- să se asigure că ancheta se desfășoară în mod corect și transparent;
- Asigurarea sprijinului logistic, tehnic și emoțional pentru investigatori;
- Asigurarea legăturii între investigatori și EC
- Revizuirea raportului final înainte de prezentarea către EC

Cei doi investigatori vor fi responsabili pentru:

- Elaborarea și actualizarea unui plan de investigație;
- elaborarea și actualizarea unui plan de gestionare a riscurilor, inclusiv posibile măsuri provizorii pentru a asigura siguranța victimei;
- să se asigure că se menține o abordare centrată pe victimă pe tot parcursul anchetei;
- Deși asistența victimelor este distinctă de anchetă, anchetatorii trebuie să fie familiarizați cu opțiunile de asistență și sprijin disponibile și să poată să faciliteze căile de trimitere, după caz;

- realizează interviuri cu victimele, martorii, presupuși făptuitori;
- adună și obține probe;
- fac o constatare pe baza probelor;
- întocmește un raport final în care prezintă probele și constatările.

Investigatorii interni nu pot fi membri EC.

7.2 Competențele investigatorilor

Investigatorii trebuie:

- Să fie calificați pentru a efectua investigații SEA
- Să aibă experiență în realizarea de interviuri, inclusiv interviuri cu victime ale exploatării sau abuzului sexual.
- Să aibă capacitatea de discernământ.
- Să aibă înțelegerea și capacitatea de a proteja confidențialitatea.
- Să fie responsabili
- Să fie de încredere și responsabil personal pentru decizia pe care o iau pe tot parcursul anchetei.
- Să fie imparțiali
- Să nu aibă interese personale cu reclamantul și presupusul autor.

7.3 Mandatul de investigare

Anchetatorilor li se dă mandatul de a efectua o investigație în numele Organizației și au dreptul să adune probe fără piedici sau autorizare prealabilă a Organizației.

8. Informarea părților interesate

AO CCF Moldova informează părțile interesate relevante despre deschiderea anchetei cu respectare principiului

confidențialității.

8.1 Raportarea acuzațiilor către UNICEF și alți parteneri

În calitate de partener de implementare UNICEF, AO CCF Moldova are obligația de a informa UNICEF cu privire la acuzațiile SEA.

Această notificare trebuie făcută la primirea acuzației, prompt și confidențial, într-un mod care asigură siguranța

tuturor celor implicați. Notificarea poate fi adresată Șefului Biroului UNICEF de Audit și Investigații Internațional sau Persoana responsabilă de PEAS în cadrul UNICEF.

8.2 Reclamant

AO CCF Moldova va furniza reclamantului confirmare oficială că plângerea a fost primită și este în curs de examinare în 5 zile lucrătoare de la primirea plângerii.

8.3 Managerii și supervizori relevanți

Managerii și supervizorii relevanți pot fi informați că a fost inițiată o investigație pe baza unei reclamații de EAS și este necesar să se faciliteze accesul anchetatorilor la probe și martori.

Dacă nu este necesar să se faciliteze acest acces, managerii și supraveghetorii nu trebuie să fie informați cu privire la ancheta.

9. Etapele anchetei

Investigatorii vor fi responsabili de efectuarea anchetei într-o manieră care este în concordanță cu standarde privind investigațiile SEA.

- la începutul anchetei, anchetatorii vor întocmi un Plan de investigare (ANEXA 8) care descrie pașii pe care îi vor face pentru a acumula dovezi, plan pentru păstrarea confidențialității pe tot parcursul anchetei și martorii pe care îi vor audia.
- identificarea și Gestionarea riscurilor (ANEXA 9)

La începutul anchetei, investigatorii evaluează riscurile pentru fiecare parte implicată în anchetă și identifică acțiuni de atenuare a riscurilor. O investigație SEA este un exercițiu de stabilire a faptelor în care anchetatorii vor aduna probe relevante pentru a decide dacă o acuzație este adevărată sau nu.

- investigatorii vor aduna informații numai pentru măsura în care se referă la circumstanțele cauzei.
- datorită vulnerabilității lor specifice, investigatorii nu vor intervieva copiii ca victime sau martori.
- Deși asistența victimei este diferită de anchetă, anchetatori trebuie să fie familiarizat cu asistența disponibilă

și opțiuni de asistență a victimei capabile să faciliteze aplicarea acestei asistențe în dependență de rezultatul anchetei.

- ancheta trebuie să se realizeze prin abordare centrată pe victimă pe tot parcursul anchetei, aceasta include asigurarea bunăstării, protecției și securității victimei, la fel urmează să fie asigurată revictimizarea victimei.
- victima va fi informată despre procedurile, cerințe de consimțământ și procesul echitabil

cerințe pentru presupusul făptuitor, permițând victimei să înțeleagă cum poate ancheta să o afecteze.

- asigurarea procesului echitabil pentru presupusul făptuitor:

Presupusul făptuitor este tratat corect și în conformitate cu reguli și proceduri stabilite, într-un mod care să respecte drepturile tuturor părților interesate implicate. Presupusul făptuitor va fi informat despre presupusa faptă sau abatere, oferindu-i posibilitatea de a depune explicații și de a se apăra.

Presupusul făptuitor va fi notificat cu privire la principiul de confidențialitate.

- investigatorii sunt obligați să facă o concluzie cu privire la pretinsa acuzație investigată. Această constatare se va baza pe examinarea dovezilor acumulate pe parcursul anchetei.
- Există trei constatări posibile:

1) Acuzațiile au fost dovedite și fundamentate pe baza probelor acumulate

2) Acuzațiile nu au fost dovedite în baza probelor acumulate;

3) Acuzațiile nu au fost dovedite din cauza insuficienței sau lipsei de probe.

Ultima constatare se face numai atunci când s-au făcut eforturi rezonabile pentru a aduna dovezi suficiente pentru a face o constatare.

- Investigatorii vor întocmi un proiect de decizie pe care îl vor prezenta managerului de investigații pentru examinare și un raport final de investigație (ANEXA 10) către EC.
- Acest raport va detalia acuzația, cum și cui a fost raportată, măsurile luate în timpul anchetei, un rezumat a probelor acumulate și a constatărilor bazate pe dovezi. Acest raport trebuie depus în termen de 21 de zile de la începerea anchetei.
- Raportul de investigație este strict confidențial și va fi prezentat numai EC.
- Investigatorii trebuie să țină cont de faptul că Presupusul făptuitor are dreptul de acces la Raportul de investigație și, prin urmare, nu vor include în raport numele sau identitatea reclamantului.
- Raportul va fi protejat prin parolă, iar parola partajată managerului de investigații și altor membri ai EC.

10. Decizia privind acțiunea disciplinară

- La primirea Raportului de anchetă, Echipa de conducere se va reuni pentru a examina raportul și să ia o decizie cu privire la acțiuni disciplinare și acțiuni de îmbunătățire a politicilor pentru a preveni astfel de abateri.
- Dacă acuzația nu este întemeiată pe baza probelor, chestiunea va fi considerată închisă și nu se vor lua măsuri suplimentare.
- Dacă acuzația nu este întemeiată din motivul probelor insuficiente EC va identifica dacă există măsuri de management care ar putea să fie puse în aplicare pentru a proteja mai bine beneficiarii și membrii comunității.
- Dacă acuzația este întemeiată pe bază de probe, EC va decide cu privire la sancțiunea disciplinară împotriva făptuitorului și oricărui alt personal implicat în incident. Acțiunea disciplinară poate include concedierea, suspendarea, rezoluțiunea contractului prestări/voluntariat/ stagiere/parteneriat și orice alte acțiuni considerate necesare.
- Dacă o acuzație este parțială sau integrală menținută, o notă ar trebui plasată în dosarul personal al autorului faptei pentru a consemna ce acțiune disciplinară a fost luată împotriva lor în urma unei anchete SEA.

Nota nu va include niciun detaliu confidențial. Informațiile relevante trebuie să fie împărtășite cu potențialii angajatori ca parte a verificărilor de antecedente în măsura posibilului din punct de vedere legal.

Raportul complet pe suport de hârtie trebuie păstrat într-o mapă cu subiectul "Dosar Acuzații și Investigații SEA" la care poate avea acces doar echipa de conducere. Toții membrii echipei au obligațiunea să păstreze toate datele din acest dosar confidențiale. Acolo unde ancheta a scos la iveală abateri de către personalul din altă organizație, atunci se va raporta celelalte organizații.

11. Recurs

- Decizia de sancționare poate fi atacată conform Codului muncii RM.

12. Informarea părților interesate cu privire la Rezultatul anchetei

- informează părțile interesate relevante despre rezultatul anchetei în conformitate cu principiul confidențialității.

CAPITOLUL 16. CODUL DE CONDUITĂ ȘI ETICĂ PROFESIONALĂ A ANGAJATULUI CCF MOLDOVA

Preambul

Prezentul Cod de etică și conduită profesională, (în continuare Cod), reprezintă un document care stabilește principiile și standardele de etică profesională obligatorii pentru toți angajații din cadrul AO CCF Moldova.

Scopul

Codul are drept scop:

- 1) stabilirea regulilor esențiale de comportament și de etică profesională ale angajaților CCF Moldova, astfel încât aceștia să respecte valorile profesionale și morale, principiile și normele de conduită în procesul exercitării atribuțiilor de serviciu;
- 2) sporirea credibilității misiunii CCF Moldova atât în plan național, cât și în raport cu organizațiile internaționale;
- 3) respectarea normelor cuprinse în prezentul Cod constituie un criteriu pentru evaluarea eficienței, calității și integrității profesionale ale angajatului CCF Moldova.

Principiile, valorile morale și profesionale

2. Principiile generale care guvernează conduita angajaților CCF Moldova:

- 1) legalitatea - presupune că, în toate acțiunile lor, angajații CCF Moldova sunt obligați să respecte cu strictețe actele normative, precum și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte;
- 2) imparțialitatea - în exercitarea funcției, angajații trebuie să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes;
- 3) profesionalism - angajații au obligația să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștientizare, aplicând profesionist cunoștințele teoretice și deprinderile practice;
- 4) integritatea morală – angajații trebuie să aibă un comportament care să asigure onestitatea și integritatea exercitării funcției;
- 5) transparența - constă în deschiderea pe care angajatul Autorității trebuie să o manifeste în raport cu societatea și alte instituții de drept public sau privat în privința activității pe care o desfășoară;
- 6) respect – angajații sunt obligați să aibă un comportament onorabil în relațiile cu beneficiarii, autoritățile publice și private, colegii și subordonații, atât în exercitarea funcției, cât și în afara acesteia, precum și să respecte instituțiile statului;
- 7) confidențialitatea - determină obligația angajatului de a garanta prelucrarea, utilizarea, securizarea datelor și a informațiilor obținute în exercitarea atribuțiilor de serviciu, prin nedivulgarea lor;
- 8) celeritatea - presupune îndeplinirea rapidă a obligațiilor de serviciu;
- 9) egalitatea și nediscriminarea - presupune că, în îndeplinirea atribuțiilor profesionale, angajații aplică tratamente egale tuturor persoanelor, indiferent de naționalitate, rasă, religie, opinie

politică sau de orice altă opinie, vârstă, gender, orientare sexuală, avere, origine națională, socială sau de orice altă situație.

3. *Angajații promovează următoarele valori morale și profesionale:*

- 1) onoarea și demnitatea – calități ce se manifestă prin reputația, autoritatea profesională și devotamentul față de serviciu;
- 2) experiență și competență – în procesul exercitării atribuțiilor de serviciu angajatul se bazează pe o bună judecată profesională, asigurată de o bună pregătire și competență;
- 3) spirit de echipă – conlucrarea în conformitate cu principiile CCF Moldova.

Obligațiile angajatului CCF Moldova

4. *Angajatul CCF Moldova are următoarele obligațiuni:*

1. Recunoașterea limitelor personale și profesionale;
2. Utilizarea tuturor cunoștințelor și abilităților relevante;
3. Contribuția cu experiența profesională la dezvoltarea strategiilor și programelor care îmbunătățesc calitatea vieții în societate;
4. Identificarea și interpretarea nevoilor de baza și natura problemelor sociale individuale, de grup, de comunitate, naționale și internaționale;
5. Acceptarea responsabilității de a identifica beneficiarii dar și în cadrul limitelor stabilite de solicitările etice ale altora;
6. Colectarea și împărtășirea informațiilor sau datelor se afla în legătură cu funcția serviciului profesional de informare a beneficiarului în funcții de necesitate și utilitate. Nu se eliberează nici o informație fără ca beneficiarul să fie informat în prealabil și cu acordul expres al beneficiarului, cu excepția cazurilor în care beneficiarul nu poate fi responsabil sau alții se pot afla în pericol. Un beneficiar are acces la documentele care îl privesc;
7. Recunoașterea și respectarea scopurilor, responsabilităților și punctelor de vedere diferite ale beneficiarilor. În cadrul ambianței sociale a beneficiarului, deservirea profesională va avea ca scop să ajute beneficiarii să întreprindă acțiuni personale cu responsabilitate, precum să-i ajute pe toți cu aceeași bunăvoință. În cazul în care deservirea profesională nu poate fi asigurată în asemenea condiții, beneficiarii vor fi informați ca atare și în asemenea mod încât ei să aibă libertatea de a acționa;
8. Ajutarea beneficiarului individual, grupul, comunitatea sau societatea să ajungă la realizarea spirituală și să atingă potențialul maxim cu condiția respectării drepturilor celorlalți. Serviciul se va baza pe ajutarea beneficiarului în înțelegerea și utilizarea relațiilor profesionale, în promovarea dorințelor și intereselor legitime ale beneficiarilor;
9. Conlucrarea și cooperarea cu agenții, organizații și instituții ale căror strategii, proceduri și operațiuni sunt orientate către o deservire corespunzătoare și către încurajarea practicii profesionale conforme cu principiile etice;
10. Îndeplinirea cu responsabilitate a scopurilor și funcțiilor instituției, contribuind astfel la dezvoltarea unor strategii, proceduri și practici sănătoase pentru a putea realiza cele mai bune standarde și cea mai bună practică;
11. menținerea responsabilității către beneficiar, inițiind modificările care sunt de dorit ale strategiilor, procedurilor și practicii prin canalele corespunzătoare ale instituției. Dacă nu se obțin remedierile necesare după epuizarea acelor canale, inițierea de apeluri către autorități mai înalte sau către interesele comunitare mai extinse;
12. asigurarea justificării profesionale față de beneficiar și comunitate în ceea ce privește eficiența și eficacitatea revăzând periodic procesul de asigurare a deservirii;
13. asigurarea atitudinii prietenoasă față de copii;

14. păstrarea confidențialității informațiilor despre copii, nedivulgarea datelor lor cu caracter personal (cu excepția cazului în care există obligația de raportare (intern/ extern). În această situație prin confidențialitate se înțelege faptul că informația trebuie să fie împărtășită conform criteriului "doar persoanelor abilitate", după cum este prevăzut în procedura de raportare (conform legii nr. 133 cu privire la protecția datelor cu caracter personal);

15. în cazul în care un angajat, voluntar trebuie să se întâlnească de unul singur cu un copil sau tânăr, ușa trebuie să fie lăsată deschisă și un alt adult trebuie să fie informat despre desfășurarea acestei întâlniri sau acest lucru se poate întâmpla într-un spațiu public, deschis, care oferă suficientă protecție (de ex. o bancă din curtea instituției, în hol etc);

16. în cazul în care un lucrător din proiect dezvoltă preocupări sau are suspiciuni cu privire la încălcarea oricărei prevederi menționate în acest document, la orice formă de abuz, inclusiv abuz sexual sau exploatare a beneficiarului de către un coleg, fie ca sunt din aceeași organizație sau nu, el/ea trebuie să raporteze astfel de situații, în conformitate cu sistemul și procedurile în vigoare.

5. *Angajatului CCF Moldova îi este interzis:*

1. lovirea sau aplicarea altor forme de abuz fizic față de copil sau încurajarea unui copil să aplice violența asupra altui copil: îmbrânceli, palmui, pișcături, trântiri, tragere de păr sau urechi etc.;

2. abuzul emoțional: strigăte, umilire, luare în derâdere, intimidare, poreclire, înjurare, amenințare verbală, distrugerea obiectelor personale etc.;

3. impunerea sau incitarea unui copil de a se implica în orice fel de activitate sexuală (filme sau fotografii pornografice, relații sexuale, atingeri cu caracter sexual etc.);

4. abuzul sexual: comportament fizic, verbal sau nonverbal de natură sexuală care creează o atmosferă neplăcută, degradantă, umilitoare, insultătoare și lezează demnitatea copilului;

5. implicarea sau încurajarea practicării de către copii a activităților ilegale de orice gen: exploatare prin muncă; procurarea, comercializarea sau consumul de alcool, tutun sau droguri;

6. tratamentul discriminatoriu fata de anumiți copii: excluderea unora și favorizarea altora în bază de etnie, religie, limbă vorbită, rezultate la învățătură, statutul social al familiei, reputația părinților etc.

7. schimbul de bani, muncă, bunuri sau servicii pentru sex, inclusiv favoruri sexuale sau alte forme de umilire sau comportamente de exploatare sunt interzise;

8. relațiile sexuale între angajații proiectului și beneficiari (adulți și minori – fete și băieți care nu au vârsta de 18 ani) sunt interzise, deoarece acestea sunt bazate pe balanța de putere în mod inerent inegale. Astfel de relații ar submina integritatea angajatului, care oferă suport copiilor vulnerabili.

6. *Relația angajatului CCF Moldova cu reprezentanții ai altor instituții și ai societății civile:*

1. relațiile fiecărui angajat cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor avea în vedere interesul beneficiarului, al persoanei asistate, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz procedând la soluționarea pe cale amiabilă;

2. în reprezentarea instituției în fata oricăror persoane fizice sau juridice angajatul trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor serviciului;

3. angajatul este obligat la apărarea prestigiului serviciului, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor fiind reținut la respectarea întocmai a normelor legale în

vigoare și aducerea lor la cunoștința celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a serviciului, pentru asigurarea transparenței activității CCF Moldova și creșterea credibilității acesteia;

4. angajatul colaborează cu alte instituții în interesul clientului în scopul realizării optime a programelor și strategiilor CCF Moldova, evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale;

5. angajatul nu poate folosi imaginea CCF Moldova în scopuri personale, comerciale sau electorale.

7. Răspundere și sancțiuni

Pentru încălcarea prevederilor prezentului Cod, angajatul CCF Moldova poartă, după caz, răspundere disciplinară, materială, contravențională sau penală, în condițiile legii.

Anexe

Anexa 1. Formular de referire a unui caz suspect de EAS

1. Informații despre Dvs.:

Numele, prenumele _____

Statutul _____

Locul de muncă _____

Relația Dvs. cu beneficiarul _____

Contacte: tel. /email _____

2. Informații despre beneficiar

Numele, prenumele _____

Genul _____

Vârsta _____

Adresa _____

În cazul copiilor, Părintele/tutorele copilului _____

3. Despre problema suspectată / observată

A fost observat sau suspectat vreun abuz? ____da/nu _____

Este această problemă depistată de Dvs. sau de o altă persoană? (dacă da, de către cine?)

V-a povestit copilul/adultul vulnerabil despre abuz? ____da/nu _____

Data posibilului incident _____

Timpul desfășurării posibilului incident _____

Locul desfășurării posibilului incident _____

Numele abuzatorului _____

Postul/Statutul _____

Natura incidentului _____

4. Observații personale (semne vizibile, starea emoțională a copilului/adultului vulnerabil etc.)

(Faceți distincție între fapte și bănuieli)

Expuneți exact ce v-a confirmat beneficiarul sau ce cunoașteți din alte surse (dacă este relevant) și cum ați reacționat Dvs. față de ele (Nu dirijați copilul. Oferiți detaliile actuale)

5. Alte informații

Despre alți copii sau persoane implicate în presupusul incident

6. Măsurile întreprinse:

Data

Semnătura

Anexa 2 Lista serviciilor specializate în asistența victimelor EAS

	Prestatorii de servicii	Adresa	Telefon / email	Beneficiari	Tipul serviciilor oferite:
1	Oficiul Avocatului Poporului Audiența are loc zilnic, conform programării, de la 09:00 până la 15:00 (pauza: 12.00 -13.00), în sediul Oficiului Avocatului Poporului Excepție: zilele de odihnă, zilele de sărbătoare.	municipiul Chișinău, str. Sfatul Țării, nr.16. Reprezentanța din Bălți a Oficiului Avocatului Poporului str. Independenței nr.1 Tel: (+373 231) 2-81-49; Reprezentanta în orașul Cahul, Piața Independenței, nr.6 biroul 415 (Sediul Primăriei) Tel: (+373 299) 2-17-81 Audiența are loc în zilele de lucru de la 08.00 până la 17.00 cu pauza de la 12.00 până la 13.00 Reprezentanta în UTA Gagauzia municipiul COMRAT, Str. Lenin, nr. 207	Programare la telefonul (+373 22) 23 - 48 - 00	Cetățenii Republicii Moldova, persoanele străine și apatrizii, care locuiesc permanent sau temporar în Republica Moldova, ale căror drepturi au fost încălcate.	Apără drepturile omului prin prevenirea încălcării acestora și repunerii în drepturi, la perfecționarea legislației ce ține de domeniu și educarea juridică a populației, aplicând procedeele prevăzute de legislația în vigoare; asigură garantarea respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către autoritățile publice centrale și locale, instituții, organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate, asociațiile obștești și persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile.

				Tel: (+373 298) 2-51-05 Audiența are loc în zilele de lucru de la 08.00 până la 17.00 cu pauza de la 12.00 până la 13.00		
--	--	--	--	--	--	--

2	Centrul Internațional „La Strada” Oferă diverse servicii pentru protecția victimelor violenței în familie și victimelor violenței sexuale, precum și copii	C.P. 259, Chisinau MDH2012, Republica Moldova	Tel: (+ 373 22) 23.49.06, Fax: (+ 373 22) 23.49.07 E-mail: office@lastrada.md Site: http://www.lastrada.md	Victime ale violenței în familie, violenței sexuale, precum și copii victime ale exploatării sexuale comerciale	Asistență medicală, consiliere psihologică, asistență juridică, plasament, asistență socială.
---	--	--	--	--	--

	victime ale exploatării sexuale comerciale, în special prin utilizarea tehnologiilor informaționale. Telefonul de Încredere pentru Femei și Fete (0 8008 8008) este accesibil 24 din 24 de ore, 7 zile în săptămână				Telefonul de încredere oferă consiliere psihologică, asistență juridică, informare despre sistemul de asistență și protecție persoanelor afectate de violență în familie, inclusiv și violență sexuală.
3	Centrul Național de Prevenire a Abuzului față de Copii – CNPAC (Chișinău) Promovează dreptul copiilor la protecție de orice formă de violență, îndreptându-și acțiunile spre informarea, sensibilizarea	Adresa: str. Calea Leșilor 61/2, Chișinău, MD 2069	Telefon (022) 75 88 06 Tel. 0(22)75-88-06, 75-67-87 Fax: 0(22)74-83-87 E-mail: office@cnpac.org.md Site: www.cnpac.org.md	Copii, victime ale abuzului	Centrul oferă servicii de suport pe perioada de criză, inclusiv intervenție mobilă, precum și intervenție de lungă durată H psihoterapie, conșiliere psihologică indivi duală, consiliere juridică, asistență juridică primară, asistență juridică calificată, servicii de reintegrare în familie și comunitate, de însoțire a copilului în procedurile legale, suport în audierea

	și motivarea societății în vederea stopării relor tratamente față de copii.				copilului în condiții speciale, servicii de elaborare a rapoartelor de evaluare psihologică și suport social.
4	Centrul de Drept al Femeilor Promovează și protejează drepturile femeilor, contribuind la reducerea violenței în familie în Republica Moldova.	Str. M. Kogălniceanu, nr. 87 MD 2009, Chișinău, Republica Moldova	Telefon (022) 23 73 06 Tel/fax (+373) 22 811 999 Mobil: (+373) 68 855 050 Email: office@cdf.md	Victime ale violenței în familie Victime ale abuzului sexual	SPRIJIN Întocmirea plângerilor, cererilor și demersurilor la poliție, în judecată și în alte instanțe competente; Întocmirea unui plan de siguranță; Inițierea acțiunilor civile și penale. ASISTENȚĂ JURIDICĂ Consiliere pe durata examinării cazului; Reprezentare în instanță și în organele de drept. ASISTENȚĂ PSIHOLOGICĂ Consiliere psihologică; Terapie de grup. Consiliere juridică: 080080000 (apel gratuit)

5	Centrul de Asistență și Protecție a victimelor și potențialelor victime ale traficului de ființe umane, Chișinău (OIM) Asista victimele traficului de ființe umane, dezvoltă cooperare internațională, protejează drepturile migranților, îmbunătățirea gestionării migrației, a frontierei și combaterea traficului de ființe umane.	Republica Moldova Adresa: mun. Chișinău, str. Burebista, 93	Telefon (022) 55 30 42 Tel.: 0(22) 55-30-42, 55-84-41 Fax.: 0(22) 92-71-37 E-mail: shelter_team@iom.md Site: www.iom.md	Victime ale violenței în familie Victime ale traficului de ființe umane	CAP activează în regim de 24 din 24 de ore, 7 zile în săptămână, iar orarul de prestare a serviciilor, cu excepția cazării, este între orele 8:00 – 17:00, de luni până Consiliere victimelor femei și cuplurilor mamă-copil; Consiliere copiilor separați de părinți consiliere victimelor bărbați și băieți
6	Centrul de Plasament al copilului „Regina Pacis”, Chișinău Centrul de Plasament al Copilului oferă o șansă de integrare socială unei categorii defavorizate de copii – „copiii străzii”, prin acordarea de adăpost pe parcursul a 24 de ore, trei mese pe zi.	Centrul de Plasament al Copilului «Regina Pacis» str. Natalia Gheorghiu 23/1,	mob. 0037376727555 tel/fax. 00373.22.791385 chisinau@reginapacis.org	Copiii care se află în situație de risc	Asistență medicală de urgență, asistență socială și juridică, consiliere psihopedagogică, educație.

7	Asociația Impotriva Violentei "Casa Marioarei, Chișinău Asociația previne și combate violenta față de femei prin oferirea directă a serviciilor de asistență	Adresa: mun. Chișinău, șoseaua Hâncești, 4	0693 33 260 Tel. (+373) 022 72 58 61 Tel. 0(22)72-58-61 E-mail: caps@mail.md Site: http://casamarioarei.blogspot.md pot.md fax. (+373) 022 72 78 87 cmarioarei@gmail.com	Femei supuse violenței în familie; femei și copii acestora supuși violenței domestice, familia lărgită	Oferă servicii psihologice, juridice, sociale și adăpost femeilor și copiilor Hvictime ale violenței în familie; Elaborează și implementează programe educaționale de prevenire și combatere a violenței domestice.	
8	Centru de Rehabilitare a Victimelor Torturii „Memoria” Oferă ajutor, informație și sprijin victimelor torturii, victimelor violenței domestice și violenței	Adresa: mun. Chișinău, str. Ismail, 44	Tel/Fax: 0(22) 27 32 22, 27 06 19 E-mail: rctv@memoria.md Site: www.memoria.md	victimele torturii, victimele violenței domestice și violenței sexuale, refugiați	Oferă asistență medicală, psihologică, socială și juridică calificată, oferită de o echipă multidisciplinară de profesioniști – medici, psihologi, lucrători sociali și avocați.	
	sexuale, precum și refugiaților și solicitanților de azil.					

9	Centrul de Criză Familială „SOTIS”, mun. Bălți Centrul de Criză Familială „SOTIS” este o instituție de tip adăpost din municipiul Bălți, care activează 24 din 24 de, 7 zile în săptămână și oferă în principal servicii de plasament.	Mun. Bălți, str. Șevcenco 23	Telefon (0 231) 925 41 Tel: (+373 231) 92541, Fax: (+373 231) 33475 E-mail: ccf.sotis@gmail.com	Femei, mame cu copii în situații de risc social, supuși violenței în familie (fizice, sexuale, emoționale, psihologice și economice), victime ale traficului de ființe umane și potențialele victime ș.a.	O instituție de profil social, prestează servicii de asistență la (re)integrarea victimelor violenței în familie în comunitate și în familie, având program de lucru între orele 9:00 – 18:00,
10	Centrul Maternal „Ariadna”, Drochia Asistență în cazuri de violență în familie	or. Drochia, str. Alexandru cel Bun 21	Tel.: 0(252) 20-308, 21- 032, 21-033, 23-487 Mobil: 079824900, 069488982 Email – CM_Ariadna @yahoo.com prodan_ludmila@yahoo.com	Femei, victime ale violenței în familie	Acorda asistenta persoanelor devenite victime ale violenței în familie; plasament de urgență (30 locuri). Au fost create asH numitele echipe disciplinare din care fac parte medicul de familie, asistentul social si politistul de sector.

11	Centrul maternal „Pro Familia”, Căușeni Asistență în cazuri de violență în familie Institutie publica, plasament temporar	or. Căușeni, str. Ana și Alexandru, 18a	Telefon: 0243 268 35; +373 68552458 E-mail: profamilia2006@gmail.com	Victime ale violenței în familie, victime ale violenței sexuale. Serviciile sunt prestate atât în cadrul intervenției de scurtă durată, cât și în cazul intervenției de lungă durată. Centrul nu oferă asistență juridică primară și calificată.	Oferă asistență socială, psihologică, medicală și juridică, cazare/plasament, consultare la telefon, consultare față în față, consiliere psihologică individuală cu elemente de psihoterapie, consiliere psihologică de grup, consultație juridică, asistență medicală, servicii de reintegrare în familie/comunitate, igienă personală, acces la piața muncii, activități de monitorizare/postH evaluare, activități de sensibilizare și lucrul în rețea cu alte organizații ce prestează servicii victimelor violenței.
12	Centrul Maternal „Incredere”, Cahul Asistență în cazuri de violență în familie Institutie publica, plasament temporar	Or. Cahul	Tel: Tel: 0299 44080 E-mail: centrumaternal.cahul@mail.ru	victime ale violenței în familie.	Adăpost temporar cuplului mamăH copil cu o capacitate de 24 locuri, asistență psihologică, juridică, socială, servicii de îngrijire.

13	Centrul Maternal "Pro-Femina", Hîncești Asistență în cazuri de violență în familie Instituție publică, plasament temporar	Strada Mihalcea Hînceu, Hîncești	Tel: +373 79488130 E-mail: profemina.2009@mail.ru	Femei, mame cu copii în situații de risc social, supuși violenței în familie (fizice, sexuale, emoționale, psihologice și economice.	Oferă plasament temporar cuplului mamă-copil (20 locuri) și acordă victimelor violenței în familie servicii de consiliere psihologică și socială
14	Centrul de plasament maternal pentru cupluri parinte-copil, s. Cornesti Asistenta in cazuri de violenta in familie Instituție publică, plasament temporar	r-ul Ungheni, s. Cornești	Tel.: 0(236)60H734 E-mail: respiro.corneshiti@mail.ru	Femei, mame cu copii în situații de risc social, supuși violenței în familie (fizice, sexuale, emoționale, psihologice și economice	Informare, plasament, consiliere, asistență juridică, însoțirea în instanța de judecată, suport pentru copiii victimelor, instruire interne pentru personal, reintegrare socială, sensibilizare etc.

Anexa 3 Formular de înregistrare a incidentelor pentru acuzațiile de EAS

CONFIDENȚIAL: accesul la acest document este restricționat și păstrat în siguranță.

1. Date despre angajaul CCF Moldova care a recepționat acuzațiile (sesizarea):

Nume

Telefon:

Adresa

Data

2. Descrierea presupusului incident, inclusiv data, ora și locul, conform informației relatate de persoana care a sesizat acuzațiile

3. Descrierea supraviețuitorilor presupuși sau suspectați (de ex. nume, vârstă, gen, origine etnică/naționalitate, necesități speciale), conform informației relatate de persoana/organizația, care a sesizat acuzațiile:

4. Descrierea agresorilor presupuși sau suspectați (de ex. nume, vârstă, gen, naționalitate, afiliere organizațională/funcție), conform informației relatate de persoana/organizația, care a sesizat acuzațiile

5. Activități realizate de CCF Moldova, ca răspuns la acuzațiile sesizate (de ex. referire pentru asistență, investigații interne, sesizare ONU/Guvernului gazdă):

6. Activități realizate de alte organizații sau entități (de ex. Autorități tutelare, ONU, Guvernul gazdă) ca răspuns la acuzație:

Raport transmis de:	
Numele:	Informație de contact (e-mail, telefon):
Funcția:	Data:

Anexa 4 FORMULAR DE VERIFICARE A REFERINȚELOR

În măsura în care este posibil din punct de vedere legal, se vor efectua verificări ale referințelor sensibile la PSEA și/sau verificări oficiale ale antecedentelor.

DENUMIREA ORGANIZAȚIEI	
NUMELE PERSOANEI DE CONTACT	
NUMELE POTENȚIALULUI CANDIDAT	
DATE	

Anexa 5 FORMULAR PENTRU SOLICITAREA REFERINȚEI

În măsura în care este posibil din punct de vedere legal, se vor efectua verificări ale referințelor sensibile la PSEA și/sau verificări oficiale ale antecedentelor.

DENUMIREA ORGANIZAȚIEI	
NUMELE PERSOANEI DE CONTACT	
NUMELE POTENȚIALULUI CANDIDAT	

În care circumstanțe ați cunoscut candidatul ?	
Având în vedere natura postului nostru de muncă și descrierea responsabilităților postului sau poziției, considerați că candidatul este potrivit pentru postul dat ?	Nu ☐ Da ☐ Vă rugăm să ne dați detalii.
Descrieți relația candidatului cu colegii de echipă și supervizorii.	Excelent ☐ Foarte bun ☐ Bun ☐ Slab ☐ Vă rugăm să ne dați detalii.
Cum ați descrie onestitatea, integritatea și etică ?	Excelent ☐ Foarte bun ☐ Bun ☐ Slab ☐ Vă rugăm să ne dați detalii.
Cum ați descrie capacitatea candidatului de a păstra informații confidențiale ?	Nu ☐ Da ☐ Vă rugăm să ne dați detalii.
Aveți vreun motiv să considerați că candidatul nu ar fi potrivit pentru a munci cu copiii sau adulții vulnerabili	Nu ☐ Da ☐ Vă rugăm să ne dați detalii.
Aveți îndoieli că acest candidat a comis abatere profesională și/sau a acționat contrar codului de conduită sau altor politici ?	Nu ☐ Da ☐ Vă rugăm să ne dați detalii
Aveți vreun dubiu sau poate cunoașteți sigur că candidatul a fost implicat vreodată în exploatare sexuală sau abuz sexual ?	Nu ☐ Da ☐ Vă rugăm să ne dați detalii
Dacă vi s-ar oferi ocazia, ați reangaja acest candidat ?	Nu ☐ Da ☐ Vă rugăm să ne dați detalii
Aveți poate și alte informații sau comentarii pe care le considerați utile înainte de a proceda la angajarea acestui candidat ?	Nu ☐ Da ☐ Vă rugăm să ne dați detalii

Anexa 6 DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

NUME ȘI PRENUME:	NAȚIONALITATE:
SERIA ȘI NUNĂRUL BULETIN DE IDENTITATE :	LOCUL DE REȘEDINȚĂ:

DATA NAȘTERII:	NUMĂR DE TELEFON:
LOCUL NAȘTERII:	ADRESA DE E-MAIL:
Ați fost vreodată obiectul unei anchete a poliției sau al unei proceduri judiciare, în Rep. Moldova, sau în străinătate, ca urmare a unor acuzații de abuz sexual sau comportament sexual nepotrivit împotriva unor minori sau adulți, care nu apar în cazierul dumneavoastră judiciar? ☐ DA ☐ NU <i>Dacă da, vă rugăm să furnizați informații suplimentare mai jos.</i>	
Ați fost vreodată obiectul unor sancțiuni (disciplinare, administrative sau penale) ca urmare a unei anchete în legătură cu exploatarea și abuzul sexual sau comportamentul sexual neadecvat sau ați părăsit locul de muncă în așteptarea anchetei și ați refuzat să cooperați în cadrul unei astfel de anchete? ☐ DA ☐ NU <i>Dacă da, vă rugăm să furnizați informații suplimentare mai jos.</i>	
Ați fost recunoscut vreodată de o autoritate guvernamentală sau de o autoritate judiciară sau de altă autoritate competentă din această țară sau din străinătate, ca fiind o persoană periculoasă sau potențială periculoasă pentru copii sau adulți vulnerabili? ☐ DA ☐ NU <i>Dacă da, vă rugăm să furnizați informații suplimentare mai jos.</i>	
Ați făcut vreodată sau faceți în prezent obiectul unor proceduri disciplinare? ☐ DA ☐ NU <i>Dacă da, vă rugăm să furnizați informații suplimentare mai jos.</i>	

Anexa 7 ACORD DE CONFIDENȚIALITATE - INVESTIGATOR (Numele și prenumele)

Fiecare investigator care are în posesia sa informații ce conțin date cu caracter personal nu trebuie să împărtășească aceste informații decât cu echipa responsabilă de gestionarea investigației / și sau factorii de decizie ai organizației. Orice încălcare a confidențialității poate avea consecințe grave pentru: presupusa victimă/supraviețuitoare, reclamant, martori sau presupusul autor.

În legătură cu prezentul acord, informațiile confidențiale sunt:

- Informații directe sau indirecte legate de o acuzație și/sau investigație.
- Dovezi documentare (formular de raport, e-mailuri, rapoarte de interviu, note scrise de mână, procese verbale, etc.)
- Informații legate de priorități și planificare în legătură cu o investigație de către echipa de investigație.

Eu,, am fost desemnat în calitate de investigator, pentru a efectua o investigație privind o acuzație de exploatare și/sau abuz sexual în numele AO CCF Moldova-copil, comunitate, familie.

Mă angajez să îndeplinesc sarcinile încredințate cu profesionalism. Sunt de acord să îndeplinesc pe deplin și cu credincioșie, în măsura capacităților mele, abilitățile mele, activitățile solicitate.

Înțeleg că toate informațiile furnizate de martori, presupusa victimă, presupusul făptuitor, organizația sau orice altă parte implicată în anchetă sunt strict confidențiale.

Voi respecta dreptul la viață privată al tuturor persoanelor implicate în această investigație.

Voi solicita întotdeauna acordul victimelor pentru a împărtăși informațiile lor personale cu factorilor de decizie în soluționarea cazului investigat.

Nu voi discuta direct sau indirect nici-o informație referitoare la caz în afara celor din echipa de gestionare a cazurilor a organizației solicitante, cu excepția cazului în care am permisiunea scrisă permisiunea scrisă din partea organizației.

De asemenea, sunt de acord să păstrez toate documentele justificative în siguranță, în conformitate cu instrucțiunile organizației, păstrând copiile fizice într-un loc închis și copiile electronice într-un loc cu acces restricționat cu parolă.

Sunt de acord să nu fac copii ale probelor decât dacă este necesar și să distrug toate copiile electronice și fizice rămase în posesia mea după ce participarea mea la investigație este finalizată.

În cazul în care am obligația de a furniza autorităților de aplicare a legii, informații referitoare la o investigație, voi notifica imediat în scris organizația solicitantă.

Accept că acest angajament continuă să fie în vigoare chiar și după încheierea investigației și că divulgarea informațiilor confidențiale în orice moment mă poate expune la acțiuni în justiție și la măsuri disciplinare din partea organizației.

Investigator

Nume, prenume

Data

Anexa 8 PLANUL DE INCRIMINARE ȘI INVESTIGARE

În măsura în care este posibil din punct de vedere legal, se vor efectua verificări ale faptelor sensibile la PSEA și/sau verificări oficiale ale antecedentelor.

Data:	Nr. investigației:
Completat de:	Alegație:
Presupusul făptuitor:	Presupusa victimă:

În continuare se va include rezumatul acuzațiilor (includeți cum și când a fost primită acuzația și de către cine, ce acuzație a fost reclamată, cine a depus acuzația și împotriva cui). Norme juridice aplicabile (identificați normele, regulamentele și standardele de conduită care ar fi putut fi încălcate prin presupusa abatere). Rezumatul deciziei conducerii/comitetului de a investiga (includeți motivele pentru continuarea investigației, termenii investigației).

TIPUL DE ABUZ SAU EXPLOATARE FORMA DE CONSTRÂNGERE	
NUMĂRUL DE PRESUPUSE INCIDENTE	
UNUL SAU MAI MULȚI PRESUPUȘI AUTORI	
UNUL SAU MAI MULȚI SUPRAVIEȚUITORI	
RELAȚIA DINTRE AUTORUL (AUTORII) ȘI POTENȚIALA VICTIMĂ	
PRESUPUȘI SUPRAVIEȚUITORI	
GRADUL DE VIOLENȚĂ/AGRESIUNE FOLOSITĂ	
FORMA DE CONSTRÂNGERE	

Răspuns la acuzație	Da	Nu	Nu se cunoaște
RECLAMANTUL A PRIMIT O CONFIRMARE SCRISĂ A PRIMIRII PLÂNGERII/INVESTIGAȚIEI			
NEVOILE SUPRAVIEȚUITORULUI AU FOST EVALUATE			
SUPRAVIEȚUITORULUI I S-A OFERIT SPRIJIN/ORIENTARE PENTRU NEVOILE IDENTIFICATE			
SUPRAVIEȚUITORUL / MARTORII SUNT ÎN PREZENT ÎNTR-UN LOC SIGUR			
CONFIDENȚIALITATEA INVESTIGAȚIEI A FOST ASIGURATĂ			

Etapele și calendarul planului de investigare:

1. Faptele care trebuie stabilite pentru a susține sau infirma acuzațiile

PRESUPUSA ÎNCĂLCARE A POLITICII	REGULII RELEVANTE ÎNCĂLCATE	ELEMENTE CARE TREBUIE DOVEDITE	PROBE DISPONIBILE	PROBE SUPLIMENTARE NECESARE

2. Audieri preconizate

Nr.	nume/poziție	statut (presupus autor, martor, victimă, etc.)	informații de contact (telefon și e-mail)	scopul interviului / motivul interviului	data preconizată

3. Dovezi/probe care urmează să fie colectate

dovezile care urmează să fie colectate	justificarea	Identificarea mijloacelor de obținere a dovezilor	riscuri, confidențialitate	termen estimat

În calitate de probe pot fi recunoscute:

- declarații ale martorilor (de exemplu, declarații despre ceea ce cineva a văzut, auzit, mirosit etc.)
- probe documentare (de exemplu, formulare, fotografii, casete video, fișiere informatice)
- dovezi fizice (de exemplu, examinări ale locului presupusului abuz)
- probele experților (opinii autorizate cu privire la probabilitatea ca ceva să se fi întâmplat).

4. Riscuri potențiale

a. Riscuri pentru organizație / anchetă

Tip de risc	Explicații /soluții	Nivel înalt, mediu, scăzut
-------------	---------------------	----------------------------

--	--	--

b. Riscuri pentru persoane fizice implicate în procesul de investigare

Tip de risc	Explicații /soluții	Nivel înalt, mediu, scăzut

c. Măsurile provizorii, inclusiv posibila suspendare

- 1.
- 2.

5. Programul general și eventualele deplasări

6. Resurse

- Bugetul necesar

Anexa 9 FORMULAR PENTRU EVALUAREA ȘI GESTIONAREA RISCURILOR ÎN TIMPUL INVESTIGAȚIILOR

EVALUAREA RISCURILOR

MANAGEMENTUL

Nr. MĂSURI DE ATENUARE DE CUI? DE CÂND	CINE ESTE EXPUS RISCULUI?	IDENTIFICAT(E) PROBABILITATEA RISCULUI	MĂSURI ANTERIOARE PENTRU GESTIONAREA RISCULUI (RISCURILOR)	RISC PÂNĂ ÎN PREZENT	MĂSURI SUPLIMENTARE	DE CINE	PÎNĂ CÎND

EXEMPLU	Victimă	Presupusul făptuitor presează victima să retragă acuzațiile	Comunicare verbală către presupusul făptuitor pentru a se abține de la contactul cu victima	(februarie 2019)	Avertisment scris adresat presupusului făptuitor cu privire la consecințele continuării contactului	ANNE	IMEDIAT
1							
2							
3							

Anexa 10 RAPORTUL DE INVESTIGARE

Raportul de investigație documentează constatările investigatorilor, inclusiv dovezile pro și contra acuzației, precum și concluziile investigatorilor dacă dovezile confirmă acuzația, nu confirmă acuzația sau sunt insuficiente pentru a trage o concluzie. Raportul trebuie să includă suficiente detalii pentru ca cititorii să înțeleagă acuzația, modul în care investigația a fost efectuată și dacă dovezile susțin sau nu susțin acuzația.

Raportul trebuie să fie corect din punct de vedere factual, imparțial și obiectiv. Constatările trebuie să se bazeze pe fapte și nu pe opinia investigatorului. Raportul nu trebuie să includă recomandări privind măsuri disciplinare sau alte măsuri care trebuie luate cu privire la presupusul făptuitor. Acesta trebuie înaintat managerului investigației de investigații și împărtășit cu comitetul de disciplină sau factorilor de decizie relevanți.

Investigatorii trebuie să ia în considerare cât de mult va fi distribuit și către cine. Rapoartele care trebuie să fie distribuite și altor entități cointerestate este necesar să fie curățate de date confidențiale, de exemplu, numele martorilor, numele supraviețuitorilor.... În unele cazuri, poate fi necesar să se redacteze două rapoarte pentru a proteja viața privată a părților vulnerabile. Raportul de investigație trebuie să rămână confidențial și dezvăluit numai în cazul în care este necesar.

Raportul trebuie să includă următoarele:

Acuzația

Această secțiune oferă o descriere narativă a acuzațiilor împotriva membrului personalului.

Dacă sunt implicați mai mulți membri ai personalului, trebuie întocmite rapoarte separate pentru fiecare.

În această secțiune, anchetatorii trebuie să includă:

- Acuzația specifică formulată
- Personalul implicat - Numele și prenumele membrului personalului și funcția
- Politica/standardele care se presupune că au fost încălcate, normele și reglementările aplicabile

Metodologia de investigare

Această secțiune descrie procesul pe care investigatorii au aplicat în desfășurarea investigației, orice provocări sau constrângeri întâmpinate (de exemplu probleme de siguranță), tipurile de probe colectate și lista martorilor intervievați, făptuitorul presupus interviuat. Această secțiune ar trebui să descrie, de asemenea, modul în care drepturile autorului presupus al faptei au fost respectate, și anume dacă acesta a avut posibilitatea de a răspunde/prezenta probe, să comenteze constatările anchetei etc.

Evaluarea riscurilor

Această secțiune trebuie să prezinte evaluarea riscurilor și procesului de gestionare a riscurilor în cadrul anchetei, menționând în special, orice riscuri restante și măsuri recomandate pentru atenuarea acestor riscuri.

Constatările anchetei

Această secțiune trebuie să rezume constatările pro și împotriva acuzației, cu secțiuni separate pentru fiecare încălcare. În funcție de complexitatea investigației, constatările pot fi rezumate într-un tabel cuprinzând elementele de probă care susțin plângerea și dovezile care nu susțin plângerea pentru fiecare acuzație.

Concluzii

După prezentarea probelor, raportul trebuie să includă o concluzie pentru fiecare plângere sau acuzație, după cum urmează:

- Acuzația este confirmată, pe baza probelor disponibile
- Acuzația nu este susținută, pe baza probe disponibile
- Acuzația nu este susținută, din cauza insuficienței probelor

Raportul trebuie să includă ca anexe toate informațiile relevante în sprijinul investigației, cum ar fi planul de investigație, evaluarea riscurilor, jurnale de probe, copii ale probelor colectate, etc.