Rețeaua PEAS din Moldova

Regional Refugee Response for the Ukraine Situation

UNITED NATIONS MOLDOVA

MISCONDUCT DISCLOSURE SCHEME

Implementarea Schemei de Dezvăluire a Abaterilor (SDA) în Moldova

Cadrul juridic și conformitatea cu legislația moldovenească

Orientări contextuale pentru organizații

CUPRINS

04 **Secțiunea 1. Introducere și prezentare generală**

05 Scopul și domeniul de aplicare
05 Publicul țintă
05 Utilitatea acestui document
05 Contextul SDA în Moldova
06 Cadrul juridic principal din Moldova

07 **Section 2. Analiza juridică și matricea de risc**

08 2.1 Rezumatul legilor relevante
09 2.2 Principalele conflicte și provocări juridice
13 2.3 Matricea riscurilor juridice
17 2.4 Rezoluții recomandate și bune practici
19 2A.1 Principalele diferențe între Legea 133/2011 și Legea 195/2024
19 2A.2 Pașii esențiali pentru conformitatea cu SDA în temeiul Legii 133/2011
20 2A.3 Aspecte speciale abordate de Legea 133/2011
20 2A.4 Sfaturi practice pentru conformitatea continuă

21 **Secțiunea 3. Orientări practice de implementare**

22 3.1 Pregătirea organizației dvs.
23 3.2 Procedura SDA pas cu pas
27 3.3 Gestionarea cazurilor speciale
30 3.4 Verificarea referințelor transfrontaliere sau a personalului internațional
30 3.5 Asigurarea practicilor nediscriminatorii
32 3.6 Studii de caz sau scenarii succinte

34 **Secțiunea 4. Lista de verificare a conformității**

35 4.1 Lista de verificare a conformității
36 4.2 Concluzii cheie și pașii următori
37 4.3 Referințe și resurse suplimentare

39 **Anexe**

40 Anexa A. Model de formulare de consimțământ (angajat, voluntar)

42 Anexa B. Model de chestionar pentru verificarea referințelor

45 Anexa C. Șablon de evaluare a interesului legitim

47 Anexa D. Matrice de risc (versiune detaliată)

52 Anexa E. Model de clauze contractuale pentru încetarea contractului pe motive de ESAH

54 Anexa F – Formular de gestionare a refuzurilor

Acronyms

CNPDP

Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal (uneori denumit simplu „autoritatea pentru protecția datelor” în Moldova)

OSC

Organizație a societății civile

VBG

Violența pe bază de gen

RGPD

Regulamentul general privind protecția datelor (cadrul UE menționat ca standard comparativ)

HR

Resurse umane

ONGI

Organizație neguvernamentală internațională

SDA

Schema de Dezvăluire a Abaterilor

ONG

Organizație neguvernamentală

PEAS

Protecție împotriva exploatării și abuzului sexual

ESAH

Exploatare sexuală, abuz și hărțuire

POS

Procedură Operațională Standard

ONU

Organizația Națiunilor Unite

UNHCR

Înaltul Comisar al Națiunilor Unite pentru Refugiați

UNICEF

Fondul Națiunilor Unite pentru Copii

Sectiunea 1.

Introducere și prezentare generală

Scopul și domeniul de aplicare

Publicul țintă

Utilitatea acestui document

Contextul SDA în Moldova

Cadrul juridic principal din Moldova

Scopul și domeniul de aplicare

Aceste orientări sprijină organizațiile naționale și internaționale non-profit din Moldova în implementarea Schemei de Dezvăluire a Abaterilor (SDA). Obiectivul său principal este de a consolida practicile de protecție împotriva abaterilor grave, în special exploatarea sexuală, abuzul și hărțuirea (ESAH), asigurând în același timp respectarea legislației moldovenești. Deși multe ONG-uri conștientizează importanța verificării personalului și a voluntarilor, orientările practice privind integrarea standardelor internaționale de protecție în legislația națională au fost adesea limitate. Acest document oferă un plan structurat, abordând atât procedurile tehnice, cât și obligațiile legale ale SDA.

Publicul țintă

Ghidul este destinat personalului responsabil de resursele umane, conformitatea juridică și funcțiile de protecție.

Utilitatea acestui document

Acest ghid privind SDA aduce claritate asupra obligațiilor legale prin analizarea legislației moldovenești, inclusiv Codul muncii, Legea privind protecția datelor și dispozițiile privind combaterea discriminării, explicând modul în care înregistrările privind abaterile pot fi obținute și partajate în mod legal. Acesta oferă instrucțiuni pas cu pas pentru stabilirea verificărilor de referință conforme cu SDA, de la pregătirea formularelor de consimțământ până la gestionarea transferurilor transfrontaliere de date. În cele din urmă, promovează coerența prin standardizarea modului în care informațiile privind abaterile sunt dezvăluite, verificate și aplicate în cadrul organizațiilor.

Contextul SDA în Moldova

Peisajul societății civile din Moldova s-a extins rapid în ultimii ani, în special ca răspuns la războiul din Ucraina. Organizațiile internaționale și organizațiile societății civile locale (OSC) joacă acum un rol central în asistarea refugiaților, a comunităților gazdă și a persoanelor cu nevoi speciale. O mare parte din această activitate implică sprijin direct pentru populațiile vulnerabile, inclusiv copiii și supraviețuitorii violenței pe bază de gen (VBG), sporind necesitatea protejării împotriva riscurilor de exploatare sexuală, abuz și hărțuire (ESAH).

SDA oferă un mecanism structurat pentru identificarea persoanelor cu antecedente confirmate de ESAH și pentru a se asigura că acestea sunt excluse din procesul de recrutare. Cadrul juridic al Moldovei susține această inițiativă. Codul muncii reglementează angajarea și concedierea echitabilă, în timp ce Legea privind protecția datelor stabilește norme stricte pentru colectarea, stocarea și transferul legal al datelor cu caracter personal. Prin aplicarea unor proceduri clare, bazate pe consimțământ, SDA se aliniază acestor obligații legale.

Deși multe ONG-uri efectuează deja verificări ale antecedentelor, absența unei practici standardizate a lăsat lacune în ceea ce privește protecția. SDA abordează aceste lacune prin introducerea unei terminologii uniforme și a unor protocoale de verificare a referințelor. Acest lucru permite ONG-urilor să colaboreze mai eficient, reducând riscul ca infractorii cunoscuți să se mute între organizații și asigurând medii mai sigure pentru beneficiari.

Cadrul juridic principal din Moldova

- Codul muncii (Legea nr. 154-XV) stabilește cerințele pentru angajarea și concedierea echitabilă, asigurându-se că dezvăluirea abaterilor este susținută de dovezi documentate.
- Legea privind protecția datelor cu caracter personal (Legea nr. 195/2024) stabilește condițiile pentru prelucrarea legală a datelor cu caracter personal, punând accentul pe consimțământul informat și interesul legitim. Verificările prin SDA trebuie să respecte aceste norme pentru a evita răspunderea legală.
- Legea cu privire la asigurarea egalității (Legea nr. 121/2012) interzice prejudecățile în procesul de angajare. Dezvăluirea abaterilor trebuie, prin urmare, să se limiteze strict la protejarea intereselor și să nu se extindă la convingerile personale sau la caracteristicile protejate.

Sectiunea 2.

Analiza juridică și matricea de risc

Această secțiune identifică principalele probleme juridice și conflicte care pot apărea în urma implementării SDA. În loc să descrie fiecare lege în detaliu, se concentrează pe puncte specifice de tensiune și soluții practice.

2.1 Rezumatul legilor relevante

2.2 Principalele conflicte și provocări juridice

2.3 Matricea riscurilor juridice

2.4 Rezoluții recomandate și bune practici

2A.1 Principalele diferențe între Legea 133/2011 și Legea 195/2024

2A.2 Pașii esențiali pentru conformitatea cu SDA în temeiul Legii 133/2011

2A.3 Aspecte speciale abordate de Legea 133/2011

2A.4 Sfaturi practice pentru conformitatea continuă

2.1 Rezumatul legilor relevante

Cadrul juridic și conformitatea

Respectarea legislației moldovenești este esențială pentru a asigura aplicarea legală și echitabilă a SDA. Această conformitate nu numai că protejează drepturile personalului, voluntarilor și persoanelor afectate, dar și consolidează transparența și întărește abordarea privind toleranța zero față de abateri.

Codul muncii (Legea nr. 154-XV din 2003)

Articolele 56 și 64 din Codul muncii stabilesc că concedierea trebuie să se bazeze pe motive documentate. În cazurile de ESAH, angajatorii trebuie să urmeze procedurile interne corespunzătoare, inclusiv colectarea de dovezi și dreptul la răspuns, înainte de a înceta contractul de muncă. Articolul 212 privind confidențialitatea permite, de asemenea, utilizarea „interesului legitim” în verificarea referințelor, cu condiția ca organizațiile să demonstreze că drepturile la viață privată sunt respectate.

Legea privind protecția datelor cu caracter personal (Legea nr. 195/2024)

Această lege va intra în vigoare la 23 august 2026; până atunci, Legea nr. 133/2011 rămâne aplicabilă. Prin urmare, ONG-urile trebuie să respecte cadrul actual în timp ce se pregătesc pentru tranziție. Articolul 5 din Legea nr. 133/2011 impune consimțământul explicit și informat pentru verificarea antecedentelor, în timp ce articolul 6 permite prelucrarea în temeiul interesului legitim dacă necesitățile de protecție prevalează asupra preocupărilor legate de confidențialitate. Articolul 31 reglementează transferurile transfrontaliere de date, impunând adesea garanții precum clauzele contractuale standard. Articolul 11 limitează colectarea datelor la ceea ce este strict necesar, iar articolul 13 impune ștergerea sigură a datelor odată ce acestea nu mai sunt necesare.

Legea cu privire la asigurarea egalității (Legea nr. 121/2012)

Articolele 2 și 7 interzic discriminarea la angajare pe criteriul de gen, rasă, etnie, religie sau alte caracteristici protejate. Conform SDA, respingerea candidaților trebuie să se bazeze exclusiv pe abateri dovedite în materie de protecție, nu pe acuzații neverificate sau trăsături personale. Prin urmare, recrutarea și verificarea referințelor trebuie să fie formulate într-un cadru restrâns, pentru a evita confundarea abaterilor cu atribute irelevante sau protejate.

Alte legi relevante

- Codul penal și Codul de procedură penală obligă la raportarea infracțiunilor grave, inclusiv abuzul asupra copiilor și traficul de copii. Acest lucru se intersectează cu verificările SDA atunci când se identifică un comportament infracțional.
- Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (Legea nr. 140/2013) impune o verificare strictă a persoanelor care lucrează cu copii și obligă la raportarea suspiciunilor de abuz asupra copiilor. De asemenea, subliniază confidențialitatea datelor referitoare la copii.
- Legea privind prevenirea si combaterea traficului de ființe umane (Legea nr. 241/2005) consolidează obligația de diligență în procesul de angajare, în special în sectoarele vulnerabile la exploatare, și susține necesitatea verificării riguroase a abaterilor.Legea privind avertizorii de integritate (Legea nr. 122/2018) protejează persoanele care raportează încălcări, inclusiv ESA. Prin urmare, implementarea SDA trebuie să echilibreze transparența cu obligația de a păstra confidențialitatea avertizorilor de integritate în timpul oricărui proces potențial de dezvăluire.

- Legea privind achizițiile publice (nr. 131/2015) permite includerea unor clauze de protecție în contractele cu furnizorii, în timp ce Legea voluntariatului (nr. 121/2010) impune gestionarea etică a voluntarilor, în conformitate cu obligațiile SDA.
- Normele administrative, cum ar fi Ghidul metodologic privind păstrarea evidenței angajaților (Hotărârea Guvernului nr. 1440/2007) și Orientările privind protecția datelor ale Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, oferă instrucțiuni detaliate privind păstrarea în siguranță a evidențelor. Decretele specifice sectorului, în special cele privind protecția copiilor, clarifică cerințele de documentare și raportare pentru protejarea incidentelor.

2.2 Principalele conflicte și provocări juridice

Deși cadrul legislativ al Moldovei susține în mare măsură angajarea responsabilă și protecția, aplicarea practică a SDA poate crea tensiuni operaționale. Această secțiune explorează principalele domenii în care obligațiile SDA pot intra în conflict cu legile locale și prezintă problemele esențiale pe care ONG-urile trebuie să le rezolve pentru a asigura atât conformitatea, cât și eficacitatea.

Cerințe privind consimțământul

Conform legislației moldovenești, orice entitate care prelucrează date cu caracter personal trebuie să stabilească o bază legală pentru a face acest lucru. În mod normal, organizația angajatoare — cea care solicită referința — este responsabilă pentru obținerea consimțământului explicit al candidatului. Cu toate acestea, atunci când unui fost angajator i se solicită să dezvăluie informații, acesta trebuie să se asigure că dezvăluirea nu încalcă propriile obligații de confidențialitate. Acest lucru înseamnă că, chiar și în cazul în care consimțământul a fost acordat agenției de recrutare, organizația care partajează datele trebuie să verifice dacă acestea sunt protejate legal înainte de a dezvălui informații privind abaterile.

> **→ Exemplu practic:**
>
> ONG-ul A dorește să o angajeze pe Ana pentru un post de consilier. Acesta trimite o cerere de referință către ONG-ul B, fostul angajator al Anei. Deși ONG-ul A are un formular de consimțământ semnat de Ana, ONG-ul B ezită inițial, temându-se de o încălcare a confidențialității. ONG-ul A comunică apoi declarația de consimțământ semnată, menționând în mod specific ONG-ul B, pentru a confirma că Ana i-a permis să dezvăluie orice informații documentate privind abaterile.

Echilibrul între protecție și confidențialitate

Atunci când candidații refuză să-și dea consimțământul pentru verificările SDA, organizațiile se confruntă cu provocarea de a pune în balanță confidențialitatea individuală și datoria de a proteja beneficiarii. În astfel de cazuri, ONG-urile pot fie să se bazeze pe „interesul legitim” pentru a proceda la verificări limitate, fie să descalifice candidatul din rolurile cu risc ridicat, unde este esențială o verificare amănunțită. Politica internă ar trebui să stabilească care abordare se aplică pentru a asigura coerența.

Pentru a sprijini procesul decizional, organizațiile ar trebui să aplice un test de proporționalitate și să păstreze înregistrări scrise ale rezultatului. Acest lucru poate implica o evaluare documentată a interesului legitim sau, după caz, adoptarea de măsuri mai puțin intruzive, cum ar fi solicitarea de referințe limitate strict la protejarea împotriva abaterilor. O astfel de documentație demonstrează că drepturile la confidențialitate au fost luate în considerare, acordând prioritate protecției grupurilor vulnerabile.

→ Exemplu practic:

Andrei candidează pentru un post de responsabil de program într-o organizație neguvernamentală centrată pe copii, dar refuză să-și dea consimțământul pentru verificarea antecedentelor din „motive de confidențialitate”. Având în vedere că postul implică lucrul direct cu minori, ONG-ul poate lua în considerare dacă refuzul lui Andrei ar trebui să-l descalifice sau dacă există o măsură mai puțin strictă (de exemplu, o perioadă de probă cu supraveghere strictă). Organizația documentează raționamentul și ține o evidență care să ateste că a pus în balanță confidențialitatea lui Andrei și datoria sa de a proteja copiii.

Interesul legitim în conformitate cu legislația moldovenească

Articolul 6 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal permite prelucrarea datelor pe baza interesului legitim, în cazul în care aceasta este necesară și proporțională. În contextul protecției, prevenirea exploatării sexuale, a abuzului sau a hărțuirii se califică drept interes major. Cu toate acestea, organizațiile trebuie să demonstreze că aplicarea interesului legitim este cea mai puțin intruzivă opțiune disponibilă.

Pentru a demonstra conformitatea, ONG-urile ar trebui să păstreze înregistrări scrise în care să explice de ce este necesară dezvăluirea datelor privind abaterile. Acestea pot include referiri la cazuri anterioare în care absența dezvăluirii a permis unui infractor să obțină un loc de muncă în cadrul unei alte organizații. În cazul în care înregistrările sunt păstrate pentru perioade îndelungate, organizațiile ar trebui să verifice periodic dacă păstrarea lor continuă este justificată sau dacă încalcă drepturile la viață privată. Astfel de verificări contribuie la asigurarea proporționalității și la consolidarea responsabilității.

→ Exemplu practic:

ONG-ul C efectuează o evaluare a interesului legitim pentru a justifica păstrarea înregistrărilor privind abaterile unui fost angajat acuzat de hărțuire sexuală. Motivele sunt documentate astfel: (1) Persoana respectivă lucra îndeaproape cu adulți vulnerabili. (2) Hărțuirea a fost dovedită printr-o anchetă internă. (3) Păstrarea înregistrării este necesară pentru a împiedica reangajarea sau recomandarea persoanei respective pentru un alt post sensibil. În fiecare an, ONG-ul C revizuiește aceste înregistrări pentru a confirma că sunt încă necesare.

Decizii privind încetarea contractului de muncă și neangajarea

Conform Codului muncii, concedierile trebuie să fie susținute de motive documentate. Articolele 56 și 64 prevăd că orice decizie de încetare a contractului de muncă trebuie să respecte procedura legală, inclusiv investigarea corespunzătoare, colectarea de dovezi și acordarea posibilității acuzatului de a răspunde. Acest lucru garantează că încetarea contractului pe baza acuzațiilor de ESAH este legală și echitabilă din punct de vedere procedural.

Nu toate abaterile legate de ESAH se încadrează în categoria infracțiunilor penale. Comportamentul exploatator, cum ar fi relațiile intime cu beneficiarii în cazul în care există un dezechilibru clar de putere, poate să nu constituie o infracțiune în conformitate cu legislația moldovenească, dar poate încălca codul de conduită al unui ONG. Atunci când este dovedit și documentat, o astfel de abatere constituie un motiv legal pentru concediere în conformitate cu reglementările din domeniul muncii.

Aceleași principii se aplică și în cazul recrutării. Organizațiile pot refuza angajarea candidaților cu antecedente dovedite de ESAH sau încălcări ale codurilor

de protecție, chiar și în cazul în care comportamentul nu este de natură penală. De exemplu, relațiile necorespunzătoare cu minori care au împlinit vârsta consimțământului, dar au sub 18 ani, rămân încălcări ale normelor de protecție. Pentru a reduce riscurile legale, deciziile trebuie să se bazeze pe dovezi documentate, iar înregistrările departamentului de resurse umane trebuie să justifice în mod clar refuzul.

→ Exemplu practic:

S-a descoperit că un responsabil de teren al unui ONG a inițiat o relație romantică cu un beneficiar adult care beneficia de adăpostul și asistența financiară oferite de organizație. Deși acest comportament nu încălca neapărat legile penale, el încălca politicile PEAS ale organizației din cauza dezechilibrului de putere. În urma unei anchete interne, ONG-ul a confirmat abaterea, a luat măsurile administrative necesare pentru încălcări grave ale eticii și a documentat concluziile într-o bază de date securizată, în conformitate cu cerințele de protecție a datelor. Cazul a fost comunicat rețelelor de protecție, asigurându-se astfel că alte organizații au fost avertizate cu privire la riscul de a reangaja o persoană care a manifestat un comportament exploatator, chiar dacă nu au fost formulate acuzații penale oficiale.

Riscul de discriminare

Legea cu privire la asigurarea egalității interzice luarea deciziilor privind angajarea pe baza unor caracteristici protejate, cum ar fi genul, vârsta, rasa sau religia. Pentru ONG-uri, acest lucru înseamnă că orice rezultat negativ în procesul de angajare trebuie să se bazeze exclusiv pe motive întemeiate de protecție. Abaterile documentate, cum ar fi cazurile dovedite de exploatare sexuală, abuz sau hărțuire, pot constitui motive legitime de refuz, dar trăsăturile personale sau acuzațiile neverificate nu pot constitui astfel de motive.

Riscurile de discriminare indirectă pot apărea și în cazul în care solicitările de referințe sunt vagi sau prea generale. Solicitarea „tuturor informațiilor negative” poate duce la dezvăluirea unor informații care nu au legătură cu protecția, cum ar fi opiniile politice sau religioase. Pentru a evita acest lucru, ONG-urile ar trebui să utilizeze șabloane standardizate care limitează solicitările la abaterile legate de protecție. Acest lucru asigură respectarea legii cu privire la asigurarea egalității, menținând în același timp accentul pe riscurile legitime legate de protecție.

→ Exemplu practic:

Un manager din cadrul ONG-ului D trimite o cerere de referință pentru un candidat pe nume Sergiu, întrebând în mod vag: „Vă rugăm să ne furnizați orice informații negative care ar putea afecta rolul său”. Răspunsul include dispute personale pe care Sergiu le-a avut cu privire la opiniile politice sau religioase, care nu sunt relevante pentru performanța la locul de muncă sau pentru protecție. Dacă ONG-ul D utilizează aceste detalii pentru a-l respinge pe Sergiu, riscă să fie acuzat de discriminare. În schimb, o cerere centrată pe „abateri documentate sau probleme legate de protecție” previne această capcană.

Protecția datelor și schimbul transfrontalier de informații

Atunci când solicită referințe de la angajatori din străinătate, ONG-urile trebuie să respecte articolul 31 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal. Acest lucru necesită verificarea faptului că entitatea destinatară oferă garanții corespunzătoare pentru datele cu caracter personal. În cazul în care țara parteneră are o legislație mai puțin strictă, trebuie aplicate măsuri suplimentare, cum ar fi clauze contractuale standard, iar datele trebuie transferate întotdeauna prin canale sigure.

Verificările transfrontaliere necesită, de asemenea, o documentație mai solidă. În cazul în care nu se dispune de

consimțământul explicit al candidatului, organizațiile care se bazează pe „interesul legitim” trebuie să demonstreze că transferul este necesar pentru protejarea datelor. Justificările scrise și înregistrările sigure ale fiecărui transfer sunt esențiale pentru a demonstra conformitatea cu legislația moldovenească și pentru a reduce riscul contestării juridice.

→ Exemplu practic:

ONG E solicită unui fost angajator dintr-o țară non-UE cu legi minime privind protecția datelor prezentarea unui raport privind abaterile comise. ONG E le trimite clauzele contractuale standard, în care se menționează că candidatul și-a dat consimțământul pentru verificările SDA și că orice abatere dezvăluită trebuie tratată în condiții de siguranță. Acest lucru protejează ONG E împotriva încălcării legislației moldovenești privind transferurile transfrontaliere de date.

Avertizarea de integritate și verificarea referințelor

Legea privind avertizorii de integritate (nr. 122/2018) garantează confidențialitatea persoanelor care raportează cu bună-credință abaterile. În același timp, SDA depinde de documentarea și comunicarea constatărilor dovedite privind abaterile, dintre care unele se pot baza pe mărturiile avertizorilor de integritate. Acest lucru creează necesitatea de a echilibra cu atenție obligațiile de dezvăluire cu datoria de a proteja avertizorii de integritate.

Organizațiile ar trebui să aplice măsuri de protecție pentru a se asigura că dezvăluirile privind abaterile nu vor dezvălui în mod accidental identitatea avertizorilor de integritate. Măsurile practice includ redactarea datelor de identificare personale și limitarea referirilor la rezultatele anchetelor, în loc să se menționeze numele sau să se descrie persoanele care au raportat existența unor probleme. În acest fel, ONG-urile pot îndeplini obligațiile SDA, păstrând în același timp confidențialitatea avertizorilor de integritate.

→ Exemplu practic:

Dana, o angajată, își denunță superiorul pentru hărțuire sexuală. După ce o anchetă internă confirmă acuzația, superiorul este concediat. Ulterior, superiorul se angajează în altă parte. Când i se solicită o referință, ONG-ul confirmă că „această persoană a fost concediată pentru abateri dovedite care încalcă politicile ESAH”. Nu se face nicio mențiune despre Dana sau despre procesul de denunțare, păstrându-se confidențialitatea și îndeplinindu-se în același timp obligațiile SDA.

Concluzii cheie

Implementarea eficientă a SDA necesită echilibrarea conformității legale cu prioritățile de protecție. Fie că se referă la refuzul consimțământului, aplicarea interesului legitim sau prevenirea discriminării, ONG-urile ar trebui să se bazeze pe documentație clară, echitate procedurală și politici interne consecvente. Această abordare asigură că deciziile rămân legale, transparente și justificabile. Secțiunile următoare prezintă o matrice de riscuri juridice și practici recomandate pentru a ajuta organizațiile să gestioneze aceste provocări și să alinieze procedurile SDA la standardele juridice din Moldova.

2.3 Matricea riscurilor juridice

Matricea riscurilor juridice de mai jos ilustrează conflictele juridice tipice cu care se pot confrunta organizațiile din Moldova atunci când implementează Schema de Dezvăluire a Abaterilor (SDA). Fiecare rând include descrierea conflictului, un nivel aproximativ de risc, măsuri de atenuare recomandate și referințe la legile moldovenești sau la ghidurile privind SDA. Puteți adapta această matrice la contextul specific și profilul de risc al organizației dumneavoastră.

Conflict juridic potențial	Nivel de risc	Măsuri de atenuare	Referințe
1. Candidatul refuză să-și dea consimțământul pentru partajarea datelor	Mediu	- Efectuați o evaluare documentată a interesului legitim dacă refuzul persistă, indicând motivele pentru care necesitățile de protecție prevalează asupra preocupărilor legate de confidențialitate. - Oferiți soluții alternative (de exemplu, solicitați referințe parțiale care să cuprindă totuși abaterile) dacă este posibil. - Dacă postul implică sarcini cu risc ridicat, luați în considerare descalificarea candidatului pe baza incapacității de a efectua verificări SDA în mod corespunzător; păstrați o evidență detaliată pentru a justifica această decizie în conformitate cu legislația muncii locală.	- Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), articolele 5-6 - Codul muncii (nr. 154-XV), articolul 212 (cerințe de confidențialitate) - Orientări privind SDA: Secțiuni privind consimțământul candidatului și interesul legitim
2. Solicitări de referințe prea generale sau vagi	Mediu	- Utilizați șabloane standardizate care să precizeze clar că se solicită numai informații privind abateri dovedite sau relevante (de exemplu, ESA, hărțuire). - Instruiți personalul din departamentul de resurse umane să evite întrebările care nu au legătură cu protecția sau caracteristicile protejate. - Efectuați verificări aleatorii sau audituri ale cererilor recente de referințe pentru a vă asigura că acestea respectă principiile de combatere a discriminării și de minimizare a datelor.	- Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012), articolele 2, 7 - Orientări privind SDA: Angajare echitabilă și nediscriminare - Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), articolele 5, 11
3. Transferuri transfrontaliere de date către foști angajatori din străinătate	Ridicat	- Obțineți consimțământul explicit în scris pentru verificările transfrontaliere, specificând că datele pot fi partajate cu entități din afara Moldovei.	- Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), articolul 31 - Orientări privind SDA:

		- În cazul în care consimțământul lipsește sau este insuficient, bazați-vă pe un test documentat al interesului legitim și asigurați-vă că sunt utilizate canale sigure (de exemplu, e-mailuri criptate). - Pregătiți măsuri de protecție suplimentare (de exemplu, clauze contractuale standard) dacă cealaltă țară nu îndeplinește standardele corespunzătoare de protecție a datelor.	Protocoale internaționale de verificare a referințelor - Reglementări privind potențialii donatori: Unii donatori impun respectarea unor standarde echivalente cu RGPD
4. Discriminare potențială în respingerea unui candidat	Mediu	- Bazați orice decizie negativă strict pe abateri documentate relevante pentru protecție, nu pe caracteristici protejate (rasă, gen, religie etc.). - Consemnați în mod explicit înregistrările interne (de exemplu, note de ședință, rezumate ale anchetelor) care arată modul în care s-a ajuns la această concluzie.	- Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012) - Codul muncii (nr. 154-XV), articolele 8, 47 - Orientări privind SDA: Angajarea nediscriminatorie și verificarea referințelor
5. Acuzațiile ESAH care nu se încadrează în categoria infracțiunilor penale	Mediu	-Includeți politici interne explicite care să indice că anumite comportamente de exploatare sau lipsite de etică (de exemplu, relații cu beneficiari sub 18 ani, chiar dacă aceștia au depășit vârsta locală de consimțământ) pot duce la concediere sau neangajare. -Documentați și investigați fiecare acuzație în detaliu, inclusiv declarațiile martorilor și dovezile factuale. -Justificați decizia în scris pentru a demonstra că aceasta este în conformitate cu codul de conduită și politicile de protecție ale organizației dvs.	Codul muncii (nr. 154-XV), articolele 56, 64 (motive pentru încetarea legală a contractului de muncă) -Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013) pentru minori -Orientări privind SDA: Gestionarea abaterilor fără caracter penal în materie de protecție
6. Identitatea avertizorului de integritate poate fi dezvăluită în timpul verificării referințelor	Mediu	- Redactați sau anonimizați orice detalii sensibile care identifică avertizorul de integritate; comunicați numai rezultatul anchetei privind abaterea (de exemplu, „caz ESAH dovedit”). - Aliniați rapoartele de investigație internă la Legea privind avertizorii de integritate, asigurându-vă că anonimatul este protejat. - Instruiți personalul cu privire la informațiile care pot fi dezvăluite în	- Legea privind avertizorii de integritate (nr. 122/2018) - Orientări privind SDA: Dispoziții privind confidențialitatea pentru avertizorii de integritate - Codul muncii (nr. 154-XV), articolul 212 (confidențialitatea angajaților)

		conformitate cu orientările privind SDA, astfel încât să nu se încalce accidental confidențialitatea avertizorului de integritate.	
7. Păstrarea înregistrărilor privind abaterile dincolo de necesitățile imediate de angajare	Scăzut	-Stabiliți programe scrise de păstrare a datelor (de exemplu, păstrați înregistrările până la finalizarea deciziei de angajare, apoi verificați periodic dacă este necesară păstrarea în continuare). -Ștergeți în siguranță sau anonimizați înregistrările care nu mai sunt necesare pentru protejare. -Documentați interesul legitim dacă păstrați înregistrările pentru gestionarea riscurilor viitoare (de exemplu, dacă persoana respectivă depune din nou o cerere sau dacă apar investigații suplimentare).	-Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), articolele 11, 13 -Orientări privind SDA: Minimizarea datelor și eliminarea sigură -Politici interne privind HR și protecția: Asigurați-vă că toți angajații cunosc politica și programul de păstrare a datelor
8. Aplicarea inconsecventă a SDA în cadrul diferitelor departamente sau programe	Mediu	-Elaborați ghiduri interne uniforme (POS-uri scrise) care să impună aceleași etape pentru verificarea referințelor și dezvăluirea abaterilor în toate unitățile. -Oferiți instruire obligatorie pentru ca managerii, departamentul de resurse umane și coordonatorii de programe să înțeleagă rolurile lor în conformitate cu SDA. -Desemnați un responsabil sau un comitet central de protecție care să supravegheze coerența între departamente și să monitorizeze respectarea protocoalelor.	-Legea cu privire la organizațiile necomerciale (nr. 86/2020), articolele 8, 12 (standarde etice și guvernanță) -Orientări privind SDA: Standardizarea procedurilor de verificare a referințelor -Norme administrative: Audituri interne sau verificări de conformitate în temeiul statutului relevant
9. Candidatul reclamă defăimarea în urma unei dezvăluiri negative	Mediu	-Asigurați-vă că sunt comunicate numai constatările documentate privind abaterile sau ESAH. Evitați acuzațiile nefondate sau zvonurile. -Acordați candidatului dreptul de a răspunde, garantat de organizația angajatoare, înainte de finalizarea procesului de angajare, reducând astfel probabilitatea unei plângeri pentru defăimare.	-Codul civil (posibile revendicări pentru defăimare) -Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), articolul 6 privind interesul legitim - Orientări privind SDA: Documentare și corectitudine în procesul de raportare

		-Păstrați dovezi detaliate (rapoarte de investigație, declarații ale martorilor) care indică modul în care s-a ajuns la aceste concluzii.	
10. Roluri de voluntariat cu contact intens cu beneficiarii, fără o verificare amănunțită	Mediu	-Modificați politicile de gestionare a voluntarilor pentru a impune verificări ale antecedentelor (inclusiv referințe privind abaterile) similare celor aplicate personalului remunerat, în special pentru rolurile care implică contactul cu copii sau populații vulnerabile. -Instruiți coordonatorii de voluntari pentru a identifica posibile semne de abateri nedezvăluite (referințe inconsecvente, refuzul de a-și da consimțământul). -Aliniați acordurile de voluntariat la Legea voluntariatului pentru a clarifica faptul că abaterile duc la încetarea imediată a colaborării.	- Law on Volunteering (No. 121/2010) -MDS Guidance: Including volunteers in safeguarding processes -Child Protection Law (No. 140/2013) if volunteers work with minors

→ Cum se utilizează această matrice

Matricea de risc este concepută ca un instrument practic pe care organizațiile îl pot adapta la contextul lor specific. Fiecare scenariu trebuie evaluat în funcție de probabilitatea și impactul său, cu niveluri de risc (scăzut, mediu, ridicat) atribuite în mod corespunzător.

Măsurile de atenuare ar trebui perfecționate pentru a reflecta capacitatea organizațională, cerințele donatorilor și codurile interne de conduită. De exemplu, un ONG care recrutează în mod constant personal internațional ar putea avea nevoie să pună un accent mai mare pe protecția datelor transfrontaliere decât unul care angajează în principal personal local.

Organizațiile ar trebui, de asemenea, să mențină o bibliotecă de referință cu legile și politicile moldovenești relevante pentru SDA – cum ar fi Codul muncii, Legea cu privire la asigurarea egalității și Legea privind protecția datelor – și să le coreleze cu Procedurile Operaționale Standard interne (POS). Acest lucru garantează că răspunsurile la riscurile de protecție rămân fundamentate din punct de vedere juridic.

În cele din urmă, matricea ar trebui considerată un document supus actualizării continue. Pe măsură ce legile, cerințele donatorilor și structurile organizaționale evoluează, ONG-urile sunt încurajate să o revizuiască anual sau semestrial pentru a se asigura că rămâne relevantă. Actualizările periodice permit organizațiilor să gestioneze riscurile în mod sistematic, să rămână în conformitate cu legislația moldovenească și să consolideze obiectivul principal al SDA de a preveni abaterile și de a proteja beneficiarii.

2.4 Rezoluții recomandate și bune practici

Organizațiile ar trebui să înceapă prin adoptarea unei politici dedicate conformității cu SDA. Această politică scrisă ar trebui să stabilească abordarea organizației în ceea ce privește verificarea referințelor, partajarea datelor și poziția sa de toleranță zero față de ESAH. Politica ar trebui să explice modul în care abaterile dovedite, cum ar fi hărțuirea, exploatarea sau abuzul, vor fi luate în considerare în deciziile de recrutare și angajare. Ar trebui să fie definite roluri și responsabilități clare, de exemplu, desemnarea managerului HR, a persoanei de contact pentru protecție și a consilierului juridic în fiecare etapă a procesului.

În al doilea rând, organizațiile ar trebui să integreze clauze privind SDA în contractele de muncă și acordurile de voluntariat. Toate contractele ar trebui să includă o clauză care să confirme dreptul ONG-ului de a efectua verificări ale referințelor legate de protecție. Pentru voluntari și consultanți pe termen scurt, acordurile ar trebui să precizeze că abaterile dovedite constituie motive pentru încetarea imediată a colaborării, în conformitate cu Legea voluntariatului (nr. 121/2010).

În cele din urmă, organizațiile ar trebui să se asigure că verificările de referințe se aplică tuturor angajaților, nivelul de control fiind ajustat în funcție de natura rolului. Funcțiile cu contact semnificativ cu beneficiarii – cum ar fi cele care lucrează cu copii, refugiați sau supraviețuitori ai abuzurilor – ar trebui să fie supuse celor mai riguroase verificări, inclusiv referințe multiple și, dacă este cazul, verificări internaționale. Rolurile cu expunere moderată pot urma procesul standard al SDA, cu îmbunătățiri specifice.

2.4.1 Consolidarea practicilor de protecție a datelor

Organizațiile ar trebui să elaboreze un formular standard de consimțământ, redactat într-un limbaj clar și accesibil. Formularul ar trebui să explice motivul pentru care sunt colectate datele – în special pentru a proteja beneficiarii, personalul și publicul – și modul în care acestea vor fi utilizate, limitându-se strict la verificarea abaterilor comise în trecut. Pentru a asigura o înțelegere deplină, formularele ar trebui traduse în română, rusă și alte limbi relevante. Fiecare formular trebuie să includă datele de contact ale responsabilului pentru protecția datelor al ONG-ului sau ale persoanei de contact desemnate, în conformitate cu Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 133/2011 până în 2026; Legea nr. 195/2024 ulterior).

Toate organizațiile ar trebui, de asemenea, să păstreze un registru de verificare a referințelor privind SDA. Acesta ar trebui păstrat într-o bază de date sau într-un tabel securizat, înregistrând fiecare solicitare, temeiul juridic al prelucrării (consimțământul sau interesul legitim) și data la care a fost acordat consimțământul. În cazul în care verificările sunt efectuate în temeiul interesului legitim, o scurtă notă scrisă ar trebui să explice de ce necesitățile de protecție prevalează asupra drepturilor la viață privată ale candidatului, citând dispozițiile relevante ale Legii privind protecția datelor și riscurile specifice sectorului.

În cele din urmă, organizațiile ar trebui să stabilească și să publice termenele de păstrare a datelor. Înregistrările negative ale verificărilor de referințe pot fi păstrate până la trei ani pentru candidații respinși sau doi ani după încetarea contractului de muncă pentru personal. Departamentul de resurse umane sau un responsabil pentru protecția datelor ar trebui să efectueze o revizuire anuală pentru a se asigura că înregistrările care nu mai sunt necesare în temeiul interesului legitim sunt șterse în mod securizat sau anonimizate. Fiecare ștergere ar trebui să fie documentată într-un registru, permițând ONG-ului să demonstreze conformitatea în cazul unui audit efectuat de Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal (CNPDP).

2.4.2 Îmbunătățirea clarității în ceea ce privește consimțământul și refuzul

Gestionarea refuzurilor de consimțământ

ONG-urile ar trebui să adopte o procedură clară de gestionare a refuzurilor. Dacă un candidat refuză să semneze formularul de consimțământ, organizația ar trebui să se întâlnească cu acesta pentru a-i explica scopul protecției și consecințele potențiale ale refuzului, în special

pentru rolurile cu risc ridicat. Dacă refuzul persistă, organizația poate fie să descalifice candidatul, fie să procedeze în baza interesului legitim, astfel cum este permis în conformitate cu articolul 6 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 133/2011, care va fi înlocuită de Legea nr. 195/2024 în 2026). Orice evaluare a interesului legitim ar trebui să fie completată în scris și păstrată în dosarul candidatului în scopuri de audit.

Modalități alternative de verificare a referințelor

În cazul în care candidații se opun contactării anumitor angajatori – de exemplu, din cauza unui mediu de lucru ostil – organizațiile pot accepta referințe alternative din alte surse credibile. Candidații pot exclude în mod rezonabil unul sau mai mulți angajatori anteriori din astfel de motive, dar nu pot refuza contactul cu toți angajatorii anteriori. Trebuie obținută cel puțin o referință credibilă pentru a verifica riscurile legate de protecție, iar un refuz general poate duce în mod legal la descalificarea din roluri cu risc ridicat, dacă este documentat corespunzător. Verificarea riscurilor legate de protecție trebuie să rămână prioritară, nu colectarea de informații personale irelevante.

Protocoale de schimb transfrontalier de date

Verificările internaționale ale referințelor necesită garanții stricte în conformitate cu articolul 31 din Legea privind protecția datelor. ONG-urile ar trebui să utilizeze o listă de verificare transfrontalieră înainte de a solicita referințe din străinătate. Aceasta ar trebui să confirme consimțământul candidatului sau o evaluare a interesului legitim, utilizarea canalelor de comunicare sigure și, dacă este necesar, clauze contractuale standard semnate, în cazul în care angajatorul se află într-o țară fără protecție corespunzătoare. Solicitările de referințe ar trebui să se limiteze la abaterile legate de măsuri de protecție (ESA, hărțuire, exploatare) pentru a evita încălcarea legilor privind confidențialitatea la nivel național sau internațional.

Documentarea ESAH fără caracter penal

ONG-urile ar trebui să stabilească un model standard de investigare care să acopere fiecare etapă a procesului, de la plângerea inițială până la decizia finală, asigurându-se că documentația este semnată și datată de către persoana de contact pentru protecție sau de către investigator.

Conduita fără caracter penal, dar lipsită de etică (cum ar fi relațiile de exploatare cu beneficiarii) ar trebui înregistrată separat de infracțiunile penale, dar tratată cu aceeași seriozitate. O matrice de decizii privind abaterile poate corela scenarii comune – cum ar fi relațiile necorespunzătoare sau hărțuirea repetată – cu acțiuni consecvente ale departamentului de resurse umane, asigurând echitatea în toate programele și locațiile.

Atenuarea riscurilor de discriminare

Pentru a asigura respectarea Legii cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012), organizațiile ar trebui să includă o listă de verificare a caracteristicilor protejate în toate șabloanele de solicitare de referințe, reamintind furnizorilor să nu dezvăluie detalii personale irelevante. Personalul din departamentul de resurse umane ar trebui să fie instruit să redacteze sau să ignore orice date protejate primite din greșeală. Înainte de a lua o decizie negativă, ONG-urile ar trebui să ofere candidatului posibilitatea de a răspunde, documentând răspunsul acestuia pentru a demonstra corectitudinea procedurii.

Protejarea avertizorilor de integritate în cadrul dezvăluirilor

Legea privind avertizorii de integritate (nr. 122/2018) obligă ONG-urile să protejeze persoanele care raportează cu bună-credință abaterile. Pentru a se conforma, organizațiile ar trebui să stabilească un protocol de anonimizare atunci când procesează dezvăluirile din SDA, asigurându-se că avertizorii de integritate nu vor fi niciodată identificați. Aceste cazuri ar trebui gestionate de un consilier confidențial desemnat sau de o mică echipă de specialiști, limitând informațiile partajate doar la cele esențiale (de exemplu, „abatere dovedită; persoana concediată”) fără a dezvălui identitatea raportorului.

Consolidarea capacității organizaționale și a colaborării

ONG-urile pot consolida punerea în aplicare prin participarea la ateliere comune cu agenții similare și sub-beneficiari, împărtășind instrumente precum modele de consimțământ, formulare de referință și proceduri transfrontaliere. ONG-urile internaționale mai mari ar trebui să ia în considerare un model de mentorat, asociindu-se cu ONG-uri locale mai mici pentru a oferi sprijin practic în elaborarea formularelor de consimțământ sau în efectuarea evaluărilor de interes legitim.

Secțiunea 2A. Conformitatea cu Legea actuală nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal

Deși acest document face referire în mod extensiv la Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor, care intră în vigoare în august 2026, Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal rămâne în vigoare până la acea dată. Aceasta înseamnă că, pentru moment, organizațiile din Moldova trebuie să se asigure că orice practici privind SDA (Schema de Dezvăluire a Abaterilor) respectă normele Legii 133/2011. Această secțiune interimară explică modul în care se poate respecta legislația actuală în timp ce se pregătește trecerea la Legea 195/2024 în 2026.

2A.1 Principalele diferențe între Legea 133/2011 și Legea 195/2024

Legea 133/2011 se bazează pe vechea Directivă UE 95/46/CE, în timp ce Legea 195/2024 introduce definiții actualizate, inclusiv dispoziții privind profilarea și evaluările obligatorii ale impactului asupra protecției datelor (DPIA). Ambele legi impun o bază legală pentru prelucrare, fie prin consimțământ, fie prin interes legitim. Deși Legea 133/2011 utilizează o terminologie diferită, aceasta permite totuși prelucrarea în cazul în care există un interes legitim imperativ care nu prevalează asupra drepturilor persoanelor vizate.

În ceea ce privește transferurile transfrontaliere, Legea 133/2011 impune protejarea corespunzătoare a datelor cu caracter personal, deși cu mai puține detalii decât Legea 195/2024, care specifică garanții mai puternice și mecanisme formale.

Supravegherea în cadrul ambelor cadre rămâne în responsabilitatea CNPDP, care va continua să acționeze ca autoritate de supraveghere odată cu intrarea în vigoare a noii legi.

2A.2 Pașii esențiali pentru conformitatea cu SDA în temeiul Legii 133/2011

Pentru a rămâne în conformitate cu Legea nr. 133/2011, care este încă în vigoare, ONG-urile trebuie să se asigure că procesele SDA sunt aliniate cu atenție la cerințele existente.

Consimțământul sau interesul legitim: Înainte de colectarea sau dezvăluirea datelor privind abaterile, trebuie obținut consimțământul explicit scris al candidaților sau voluntarilor. În cazul în care consimțământul este refuzat sau retras, articolul 5 alineatul (5) litera (e) permite prelucrarea în temeiul „interesului legitim”, cu condiția ca un test de echilibru să demonstreze că protejarea beneficiarilor prevalează asupra impactului asupra vieții private a persoanei.

Limitarea domeniului de aplicare al datelor: Articolul 4 prevede că datele trebuie să fie „corespunzătoare, pertinente și neexcesive”. Verificarea referințelor ar trebui, prin urmare, să se limiteze la abateri confirmate sau suspectate cu certitudine, relevante pentru protecție, cum ar fi exploatarea sexuală, abuzul sau hărțuirea, excluzând detaliile personale care nu au legătură cu acestea.

Transparența și dreptul la informare: Articolele 12 și 13 impun organizațiilor să informeze candidații cu privire la datele care sunt colectate și motivul pentru care sunt colectate. Candidații au, de asemenea, dreptul de a accesa sau de a corecta informațiile inexacte. Prin urmare, o comunicare clară cu privire la utilizarea datelor este esențială în etapa de recrutare.

Securitate și confidențialitate: Articolele 29 și 30 impun angajatorilor să adopte măsuri tehnice și organizatorice pentru protejarea datelor cu caracter personal. ONG-urile ar trebui să limiteze accesul la personalul autorizat din departamentul de resurse umane sau juridic și să utilizeze sisteme de criptare sau de arhivare securizate pentru stocarea răspunsurilor de referință.

Transferuri transfrontaliere de date: Articolul 32 permite transferul datelor cu caracter personal în străinătate numai

în cazul în care există măsuri de protecție corespunzătoare. Transferurile pot fi bazate pe consimțământul candidatului, confirmarea existenței unor măsuri de protecție corespunzătoare în țara de destinație sau excepții specifice (cum ar fi necesitatea contractuală sau interesele vitale). Deși Legea 133/2011 oferă mai puține detalii decât Legea 195/2024, organizațiile se potbaza în continuare pe prevederile acesteia pentru a justifica verificările de referință ale SDA în străinătate, completându-le cu garanții contractuale, acolo unde este cazul.

Păstrarea și eliminarea: Articolele 4 litera (e) și 11 impun ștergerea sau anonimizarea datelor odată ce acestea nu mai sunt necesare. În cazul SDA, înregistrările trebuie păstrate numai atât timp cât rămân relevante pentru recrutare sau verificări ulterioare, de obicei doi până la trei ani după luarea unei decizii finale de angajare. Pentru a demonstra conformitatea, este important să existe programe clare de păstrare și practici sigure de ștergere.

2A.3 Aspecte speciale abordate de Legea 133/2011

Date sensibile: Articolul 6 din Legea 133/2011 interzice prelucrarea datelor sensibile, inclusiv originea rasială sau etnică, convingerile religioase, starea de sănătate sau cazierul judiciar, cu excepția unor condiții specifice. Constatările legate de ESAH pot intra sub incidența „datelor privind încălcările presupuse sau dovedite”. Prin urmare, aceste informații trebuie colectate și utilizate exclusiv în scopul protejării, asigurând necesitatea și proporționalitatea.

Anonimatul avertizorului de integritate: Deși Legea 133/2011 nu utilizează în mod explicit principiile de minimizare a datelor în stilul RGPD, aceasta impune totuși ca datele cu caracter personal să se limiteze la ceea ce este necesar. Dacă un caz de abatere care implică un candidat se bazează pe mărturia unui avertizor de integritate, identitatea acestuia nu trebuie dezvăluită, cu excepția cazului în care există un motiv clar și justificat din punct de vedere legal. Aceasta garantează respectarea atât a protecției datelor, cât și a Legii Moldovei privind avertizorii de integritate (nr. 122/2018).

Executarea: În temeiul articolului 26, CNPDP poate suspenda sau înceta prelucrarea datelor în cazul în care ONG-urile încalcă obligațiile. Nerespectarea poate duce la amenzi în temeiul legii contravenționale, iar sancțiunile pot crește în cazul în care încălcările afectează în mod semnificativ drepturile persoanelor vizate.

2A.4 Sfaturi practice pentru conformitatea continuă

Formularele de consimțământ trebuie să facă referire în mod explicit la Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, care reglementează prelucrarea datelor până la 23 august 2026. Acest lucru garantează că candidații sunt pe deplin informați cu privire la cadrul juridic în vigoare.

Dacă datele cu caracter personal sunt prelucrate în temeiul clauzei privind interesul legitim (articolul 5 alineatul (5) litera (e)), organizațiile trebuie să păstreze o scurtă înregistrare scrisă care să justifice decizia. Această evaluare trebuie semnată de reprezentantul responsabil – cum ar fi responsabilul HR, punctul focal pentru protecție sau consilierul juridic – și păstrată în siguranță în dosarul candidatului. Acest lucru asigură transparența și permiteorganizației să demonstreze conformitatea în timpulauditurilor sau al revizuirilor.

ONG-urile ar trebui, de asemenea, să includă o clauză „actual vs. viitor” în politicile HR și de protecție a datelor. O declarație corespunzătoare ar putea fi: „Până la 23 august 2026, toate prelucrările de date cu caracter personal pentru verificarea referințelor și dezvăluirea abaterilor se efectuează în conformitate cu Legea 133/2011. Începând cu 23 august 2026 sau de la o dată anterioară adoptării sale oficiale, această politică va fi actualizată pentru a se alinia la Legea 195/2024.”

În cele din urmă, organizațiile ar trebui să consulte în mod regulat orientările CNPDP, care publică actualizări și clarificări privind punerea în aplicare a Legii 133/2011. Menținerea politicilor în conformitate cu recomandările CNPDP va contribui la asigurarea conformității continue.

Rețeaua PEAS din Moldova

Regional Refugee Response for the Ukraine Situation

UNITED NATIONS MOLDOVA

MISCONDUCT DISCLOSURE SCHEME

Sectiunea 3.

Orientări practice de implementare

3.1 Pregătirea organizației dvs.

3.2 Procedura SDA pas cu pas

3.3 Gestionarea cazurilor speciale

3.4 Verificarea referințelor transfrontaliere sau a personalului internațional

3.5 Asigurarea practicilor nediscriminatorii

3.6 Studii de caz sau scenarii succinte

3.1 Pregătirea organizației dvs.

Înainte de a iniția verificări SDA sau de a contacta foști angajatori pentru informații legate de abateri, ONG-urile ar trebui să se asigure că politicile lor interne și capacitățile personalului sunt aliniate la legislația moldovenească și la cadrul SDA. Acest lucru include actualizarea politicilor, instruirea personalului și atribuirea de responsabilități clare. Secțiunile următoare prezintă pașii și considerațiile cheie.

3.1.1 Actualizări ale politicii interne

Incorporarea SDA în documente cheie: Organizațiile trebuie să se asigure că cerințele SDA sunt integrate pe deplin în cadrele lor interne de guvernanță. Manualele privind HR și procedurile de recrutare trebuie să includă o secțiune dedicată Schemei de Dezvăluire a Abaterilor, specificând posturile care necesită verificări, procesul de consimțământ și regulile privind prelucrarea datelor (inclusiv durata de stocare și eliminarea în condiții de siguranță).

Codurile de conduită și ghidurile pentru personal ar trebui să precizeze în mod clar că cazurile documentate de ESAH pot fi dezvăluite dacă viitorii angajatori solicită referințe în conformitate cu SDA. Aceste documente ar trebui, de asemenea, să clarifice faptul că angajații care se angajează în ESAH se confruntă cu încetarea legală a contractului de muncă în conformitate cu Codul muncii (Legea nr. 154-XV) și politica de protecție zero toleranță a organizației.

Politicile privind voluntarii ar trebui să includă clauze explicite care să confirme că voluntarii care intră în contact direct cu grupuri vulnerabile pot fi supuși unor verificări de referințe similare cu cele ale personalului. Politicile ar trebui să precizeze, de asemenea, că abaterile, cum ar fi hărțuirea sexuală sau încălcarea limitelor cu minori, constituie motive pentru încetarea imediată a statutului de voluntar, în conformitate cu Legea voluntariatului (nr. 121/2010).

Alinierea la măsurile de protecție: Procesele SDA ar trebui să completeze cadrele de protecție existente. ONG-urile

Alinierea la măsurile de protecție: Procesele SDA ar trebui să completeze cadrele de protecție existente. ONG-urile care se ocupă de copii ar trebui să facă referire în mod explicit la Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013), menționând că verificările SDA consolidează alte măsuri de verificare, cum ar fi verificările obligatorii ale antecedentelor pentru rolurile care implică contactul cu copiii. Procedurile de protecție a avertizorilor de integritate ar trebui, de asemenea, actualizate pentru a explica modul în care constatările interne de abateri dovedite pot fi incluse în dezvăluirile de referință ale SDA, fără a compromite confidențialitatea avertizorilor de integritate protejați în temeiul Legii privind avertizorii de integritate (nr. 122/2018).

Exemple de inserții de politici

- Proceduri de recrutare: „Toți angajații noi, în special cei care au contact direct cu beneficiarii, trebuie să fie supuși unei verificări a referințelor în cadrul SDA.
- Abaterile documentate, inclusiv exploatarea sexuală, abuzul sau hărțuirea beneficiarilor sau colegilor, vor duce la respingerea candidaturii sau la încetarea contractului de muncă, dacă sunt identificate după angajare.”

Acorduri de voluntariat: „Voluntarii care au acces la copii sau la populații aflate în situații de risc trebuie să semneze un formular de consimțământ care autorizează verificări limitate ale referințelor pentru abateri anterioare legate de ESAH, în conformitate cu orientările SDA.”

3.1.2 Instruirea personalului

Implementarea eficientă a SDA necesită instruirea personalului la diferite niveluri de responsabilitate. Personalul din departamentul de resurse umane și managerii responsabili de angajări sunt principalele puncte de contact pentru solicitările de referințe, colectarea datelor și interviurile cu candidații. Responsabilii de

protecție sau punctele focale trebuie să fie instruiți în ceea ce privește investigarea acuzațiilor, gestionarea înregistrărilor privind abaterile și asigurarea conformității legale. Coordonatorii voluntarilor și ai programelor, în special cei care gestionează roluri cu risc ridicat, ar trebui să înțeleagă cum să aplice verificările SDA voluntarilor. În cele din urmă, conducerea superioară trebuie să aprobe schema, să aprobe revizuirile politicii și să aloce resurse suficiente pentru a sprijini conformitatea.

Instruirea ar trebui să acopere patru domenii cheie. În primul rând, protecția datelor și consimțământul, cu îndrumări practice privind obținerea consimțământului explicit în conformitate cu Legea nr. 133/2011 (actuală) și Legea nr. 195/2024 (în vigoare din 2026) și privind aplicarea interesului legitim în cazul în care consimțământul este refuzat. În al doilea rând, screeningul rolurilor cu risc ridicat, cu accent pe personalul și voluntarii care lucrează cu copii, refugiați, persoane cu dizabilități sau alte grupuri vulnerabile. În al treilea rând, gestionarea acuzațiilor de ESAH, inclusiv documentarea, validarea și partajarea informațiilor relevante cu potențialii angajatori, în conformitate cu SDA. În al patrulea rând, nediscriminarea, asigurându-se că deciziile de recrutare se bazează numai pe preocupări justificate de protecție și nu pe caracteristici protejate în temeiul Legii cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012).

3.1.3 Definirea rolurilor și responsabilităților

Implementarea eficientă a SDA necesită roluri clare. Punctul focal al SDA coordonează procesul, asigurând conformitatea legală și servind drept persoană de contact pentru personal și întrebări externe. De asemenea, acesta urmărește modificările aduse Codului muncii, Legii cu privire la asigurarea egalității și legislației privind protecția datelor. Acest rol necesită cunoștințe solide în domeniul resurselor umane, protecției și cadrelor juridice.

Responsabilul HR pregătește formularele de consimțământ și chestionarele, se asigură că toți angajații și voluntarii completează documentele necesare și gestionează înregistrările, inclusiv înregistrarea rezultatelor și aplicarea regulilor de păstrare și ștergere în conformitate cu Legea 133/2011 și, începând cu 2026, cu Legea 195/2024. În cazuri complexe, cum ar fi dezvăluiri neclare sau refuzuri parțiale, acesta consultă punctul focal al SDA. Experiența în domeniul HR și cunoașterea legislației muncii sunt esențiale.

În cazul în care este disponibil, un consilier juridic sau un punct focal asigură respectarea Codului muncii (Legea 154-XV), a Legii cu privire la asigurarea egalității (121/2012) și a legilor privind protecția datelor. Aceștia oferă îndrumări cu privire la momentul în care trebuie să se bazeze pe consimțământ sau interes legitim (articolul 5 din Legea 133/2011; articolul 6 din Legea 195/2024) și ajută la redactarea clauzelor contractuale care fac referire la obligațiile SDA. Este necesară o pregătire juridică sau experiență relevantă.

Punctul focal al SDA, responsabilul HR și consilierul juridic trebuie să coopereze în mod regulat pentru a examina cazurile, a actualiza procedurile și a monitoriza evoluțiile juridice. Căile de escaladare trebuie documentate în politica de protecție pentru a îndruma personalul cu privire la rolurile de raportare și răspuns. În ONG-urile mai mici, unde rolurile se pot suprapune, funcțiile trebuie totuși separate în mod clar pe hârtie pentru a menține imparțialitatea.

3.2 Procedura SDA pas cu pas

3.2.1 Identificați funcțiile care necesită verificări prin SDA

Organizațiile ar trebui să înceapă prin a identifica toate rolurile din cadrul instituției. Deși cea mai bună practică este aplicarea verificărilor prin SDA pentru fiecare membru al personalului, voluntar și consultant, ar trebui să se acorde prioritate pozițiilor cu acces direct sau nesupravegheat la populații vulnerabile, cum ar fi copiii, refugiații, supraviețuitorii abuzurilor sau persoanele cu dizabilități. Acest lucru asigură că riscurile privind protecția sunt abordate în punctele de contact cele mai critice.

Rolurile ar trebui clasificate în funcție de risc. Rolurile cu risc ridicat, inclusiv psihologii pentru copii, asistenții sociali sau responsabilii de teren care sprijină refugiații, necesită o selecție mai riguroasă și referințe suplimentare. Rolurile cu risc mediu pot fi supuse unor verificări standard, cu unele verificări suplimentare, acolo unde este cazul, în timp ce rolurile cu risc scăzut, cum ar fi personalul administrativ cu contact minim cu beneficiarii, ar trebui să fie supuse în continuare unei selecții de bază prin SDA pentru a reduce riscurile la locul de muncă.

De exemplu, un ONG din Chișinău care gestionează un program de îngrijire a copiilor pe timp de zi desemnează coordonatorul programului, educatorii și voluntarii care se ocupă de activitățile după școală ca fiind poziții cu risc ridicat care necesită o verificare aprofundată. Asistentul administrativ, care are puțin contact direct cu copiii, este considerat ca având un risc scăzut, dar este totuși supus unei verificări privind abaterile.

Această abordare este consolidată de Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013), care impune o verificare mai strictă a personalului care lucrează cu minori, și de Codul muncii (nr. 154-XV), care oferă baza legală pentru efectuarea de verificări suplimentare ale antecedentelor pentru funcțiile care implică responsabilități de protecție. Cu toate acestea, se încurajează efectuarea de verificări mai ample pentru întreg personalul, în vederea consolidării protecției și coerenței organizaționale.

3.2.2 Obținerea și documentarea consimțământului

ONG-urile ar trebui să pregătească formulare de consimțământ clare și transparente, care să menționeze în mod explicit scopul verificării referințelor, tipul de informații privind abaterile căutate (de exemplu, exploatare sexuală, abuz, hărțuire) și modul în care aceste informații vor fi stocate și utilizate. Formularul ar trebui prezentat în timpul recrutării, ideal alături de cererea de angajare sau la primul interviu. Pentru funcțiile evaluate ca fiind cu risc ridicat, consimțământul ar trebui subliniat ca o condiție de eligibilitate.

Dacă un candidat refuză să semneze, ONG-ul ar trebui să explice motivele de protecție, în special obligația de a proteja grupurile vulnerabile. În cazul în care refuzul persistă, organizația trebuie să decidă dacă să procedeze în baza „interesului legitim”, susținut de o documentație completă, sau să descalifice candidatul din funcțiile care implică contact direct cu beneficiarii. Dacă consimțământul este retras ulterior, ONG-ul ar trebui să evalueze dacă există deja date suficiente pentru a finaliza verificarea și să înregistreze retragererea în scris.

De exemplu, un candidat care a aplicat pentru o funcție de consilier în Bălți, sprijinind familiile de refugiați, a refuzat să autorizeze verificările la un angajator anterior. ONG-ul a explicat că refuzul ar putea afecta eligibilitatea sa pentru o funcție cu contact intens. În urma discuțiilor, candidatul a dat un consimțământ parțial pentru alți angajatori. Echipa de resurse umane a documentat această excepție și a evaluat dacă interesul legitim se aplica referinței excluse.

Acest proces reflectă cerințele Legii privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024, articolele 5-6), care impune fie consimțământul explicit, fie interesul legitim pentru prelucrarea legală. De asemenea, este în conformitate cu orientările SDA, care recomandă formulare de consimțământ tipizate axate în mod specific pe abaterile legate de protecție.

3.2.3 Verificarea referințelor și solicitarea de date

ONG-urile ar trebui să utilizeze formulare de solicitare de referințe standardizate și specifice, care să conțină doar întrebări legate de aspecte concrete privind protecția, cum ar fi dacă candidatul a făcut obiectul unor măsuri disciplinare pentru ESAH. Fiecare solicitare trebuie să confirme că candidatul și-a dat consimțământul pentru dezvăluirea informațiilor sau să indice că verificarea se efectuează în baza unui interes legitim. Acest lucru asigură respectarea Legii cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012), evitând întrebări irelevante sau părtinitoare, cum ar fi întrebări privind convingerile politice sau religioase.

Este necesară o atenție specială în cazul verificărilor de referințe transfrontaliere. În conformitate cu articolul 31 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), transferurile de date în străinătate sunt permise numai dacă țara destinatară oferă o protecție corespunzătoare sau dacă se obține consimțământul explicit al candidatului. Dacă nu se poate garanta conformitatea, ONG-urile ar trebui să implementeze măsuri de protecție, cum ar fi clauze contractuale standard sau acorduri bilaterale de transfer de date. Transferurile trebuie să utilizeze întotdeauna metode sigure, inclusiv e-mailuri criptate sau fișiere protejate cu parolă. Fiecare transfer trebuie înregistrat cu detalii privind data, scopul și destinatarul, pentru a demonstra conformitatea în cazul unor eventuale audituri efectuate de CNPDP.

Trebuie păstrat un registru de verificare a referințelor pentru toate solicitările, în care să se noteze data, tipul de date solicitate și temeiul juridic utilizat (consimțământul sau interesul legitim). Acest registru constituie o dovadă auditabilă și contribuie la transparență.

De exemplu, un ONG internațional din Moldova a solicitat referințe de la o organizație germană la care un candidat lucrase anterior. ONG-ul a atașat formularul de consimțământ semnat de candidat și a inclus clauze contractuale standard care confirmau că datele vor fi tratate în condiții de siguranță. Cererea a fost transmisă prin e-mail criptat, asigurând atât conformitatea cu cadrul legal, cât și cu standardele de protecție a datelor.

3.2.4 Evaluarea informațiilor privind abaterile

Atunci când examinează răspunsurile de referință, ONG-urile ar trebui să evalueze cu atenție gravitatea și fiabilitatea informațiilor dezvăluite. Este esențial să se facă distincția între acuzațiile fondate și cele nefondate. Preocupările fondate ar trebui să fie susținute de documente oficiale, cum ar fi rapoarte disciplinare, scrisori de concediere sau dosare de anchetă. Acestea oferă dovezi credibile și sunt în conformitate cu principiul prevăzut în Codul muncii (Legea nr. 154-XV, articolele 56 și 64), potrivit căruia deciziile de concediere sau de neangajare trebuie să se bazeze pe fapte documentate. În schimb, afirmațiile nefondate, cum ar fi zvonurile sau rapoartele fără investigații, trebuie tratate cu prudență. Candidații nu trebuie descalificați automat pe baza zvonurilor. În schimb, ONG-urile ar trebui să ofere persoanei în cauză posibilitatea de a răspunde sau de a clarifica acuzația înainte de a lua o decizie finală.

Toate concluziile trebuie documentate, inclusiv cine a examinat informațiile, când și ce dovezi coroborante au fost luate în considerare. În cazul în care abaterea nu este dovedită în mod clar, înregistrările ar trebui să reflecte răspunsul candidatului și motivele care stau la baza deciziei organizației.

De exemplu, un ONG din Cahul a luat în considerare angajarea unui ofițer de logistică care avea în trecut o plângere neverificată de hărțuire. Fostul angajator nu a putut furniza nicio documentație în afară de zvonuri. ONG-ul a înregistrat reclamația ca „nefondată”, dar a menționat că, dacă o a doua referință ar ridica preocupări similare, s-ar aplica o precauție suplimentară. Aceasta ar putea include consultanță juridică, plasarea într-o funcție cu risc mai mic sau refuzul angajării. Negarea candidatului a fost, de asemenea, înregistrată, asigurând echitatea procedurală și conformitatea cu orientările SDA.

3.2.5 Luarea deciziilor și păstrarea înregistrărilor

ONG-urile trebuie să se asigure că deciziile privind recrutarea și încetarea contractului de muncă se bazează pe motive documentate și proporționale. În cazul în care se identifică o abatere gravă, cum ar fi exploatarea sexuală a minorilor, organizațiile sunt abilitate în mod clar, în temeiul Codului muncii (Legea nr. 154-XV, articolele 56 și 64), să înceteze contractul de muncă sau să respingă un candidat. Chiar și în cazul în care comportamentul nu constituie o infracțiune penală, comportamentul lipsit de etică, cum ar fi o relație de exploatare cu un beneficiar, poate încălca politicile interne de protecție, justificând concedierea sau neangajarea.

Toate datele legate de SDA trebuie stocate în siguranță. Formularele de referință completate, notele interne și documentația aferentă trebuie păstrate în dosare digitale

protejate cu parolă sau în dosare fizice încuiate. Accesul trebuie restricționat la personalul desemnat, cum ar fi responsabilul HR, punctul focal al SDA sau consilierul juridic, în conformitate cu cerințele de confidențialitate prevăzute de Legea privind protecția datelor cu caracter personal.

Politicile de păstrare a datelor trebuie, de asemenea, să fie clar definite. De exemplu, dosarele candidaților respinși pot fi păstrate timp de până la trei ani, în timp ce dosarele personalului concediat pot fi păstrate timp de doi ani după încetarea contractului de muncă. În conformitate cu articolele 11 și 13 din Legea nr. 195/2024, toate dosarele trebuie șterse în siguranță sau anonimizate odată ce nu mai sunt necesare. Fiecare ștergere trebuie documentată pentru a demonstra conformitatea cu principiile de minimizare a datelor.

De exemplu, un ONG din Orhei a primit dovezi documentate că un candidat se angajase în exploatarea sexuală a beneficiarilor refugiați. ONG-ul a refuzat să angajeze persoana respectivă, a consemnat decizia în dosarul de verificare a referințelor și a stabilit o perioadă de păstrare de trei ani pentru înregistrare. Când nu s-a mai depus nicio cerere în acest interval, dosarul a fost distrus în condiții de siguranță, asigurându-se respectarea legii privind protecția datelor și a standardelor de protecție.

3.2.6 Contestații și soluționarea litigiilor

Atunci când un ONG respinge un candidat din cauza unei abateri dovedite, decizia trebuie comunicată în mod clar și respectuos. Candidaților trebuie să li se ofere o scurtă explicație cu referire la politicile interne relevante – cum ar fi politica de toleranță zero a organizației față de ESAH – și să li se ofere posibilitatea de a răspunde. Acest lucru poate fi făcut fie în scris, fie în cadrul unei întâlniri verbale.

Dacă un candidat sau un membru al personalului contestă o decizie, există mai multe mecanisme disponibile în conformitate cu legislația moldovenească. În primul rând, problema trebuie abordată prin intermediul procedurii interne de soluționare a reclamațiilor a ONG-ului, care poate implica medierea sau revizuirea de către conducerea superioară. În al doilea rând, în conformitate cu Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012), persoanele care suspectează că discriminarea a fost un factor pot depune o plângere la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Consiliul are autoritatea de a investiga și de a emite recomandări. În cele din urmă, disputele pot escalada până la proceduri formale în conformitate cu Legea privind prevenirea și soluționarea disputelor de muncă, care prevede tribunale și instanțe specializate în domeniul muncii. Aceste organisme, aplicând Codul muncii (nr. 154-XV), examinează probele și determină dacă decizia a fost legală.

Toate procesele de apel trebuie să fie documentate în detaliu. ONG-urile ar trebui să păstreze înregistrări datate ale ședințelor, corespondenței, noilor probe și oricăror decizii revizuite. Dacă candidatul prezintă dovezi credibile că abaterea a fost raportată în mod incorect, dosarul trebuie corectat pentru a reflecta acest lucru.

De exemplu, un asistent didactic din Comrat a fost respins după ce o referință a dezvăluit o avertizare formală pentru comportament necorespunzător față de minori. Candidatul a contestat constatarea, prezentând o scrisoare de la un ofițer local de protecție a copilului în care se afirma că acuzațiile erau nefondate. ONG-ul a solicitat clarificări de la fostul angajator și, după examinare, și-a menținut decizia inițială. Fiecare etapă a fost documentată pentru a demonstra că procesul a fost echitabil, transparent și în conformitate cu obligațiile legale.

→ Rezumatul procedurii formate din șase pași

Urmând acești șase pași, ONG-urile pot aplica SDA într-un mod legal și eficient:

- Identificați funcțiile care necesită verificări prin SDA, acordând prioritate celor care au acces direct sau nesupravegheat la grupuri vulnerabile.
- Obțineți consimțământul explicit al candidaților sau, în cazul în care acest lucru nu este posibil, documentați interesul legitim ca bază legală pentru prelucrarea datelor.
- Efectuați solicitări de referințe specifice, inclusiv verificări internaționale, în conformitate cu standardele de protecție a datelor.
- Evaluați în mod echitabil abaterile dezvăluite, distingând constatările fondate de zvonurile neverificate și oferind candidaților posibilitatea de a răspunde.
- Luați decizii bine documentate, stocați datele de protecție în siguranță și ștergeți înregistrările după expirarea perioadei de păstrare.
- Oferiți candidaților acces la proceduri de apel, inclusiv mecanisme interne și căi de atac în conformitate cu legislația moldovenească în materie de muncă și antidiscriminare.

3.3 Gestionarea cazurilor speciale

Deși SDA stabilește un cadru general pentru verificarea referințelor, anumite situații necesită abordări adaptate contextului moldovenesc.

3.3.1 Situații de ESAH care nu sunt clasificate drept infracțiuni

Unele cazuri de ESAH pot să nu îndeplinească pragul prevăzut de legea penală, dar să prezinte totuși riscuri grave pentru protecție. Acestea pot include remarci necorespunzătoare, comportamente de grooming sau relații manipulative cu beneficiari adulți. Chiar dacă astfel de acte nu sunt penale, organizațiile au datoria de a acționa în conformitate cu cadrele lor de protecție. O încălcare a codurilor interne de conduită constituie un motiv suficient pentru măsuri disciplinare, inclusiv concedierea, cu condiția ca constatările să fie fondate și documentate.

→ Exemplu – Exploatarea beneficiarilor adulți

Un membru al personalului din cadrul unui adăpost pentru victime ale violenței domestice a încercat să inițieze o relație sexuală cu o rezidentă în vârstă de 25 de ani, profitând de vulnerabilitatea ei emoțională și financiară. Deși nu constituie o infracțiune penală, acest comportament a încălcat politica de toleranță zero a ONG-ului în ceea ce privește ESAH.

- ONG-ul a efectuat o anchetă internă, colectând declarații ale martorilor și dovezi documentare.
- Membrul personalului a fost notificat în mod oficial cu privire la acuzații și i s-a dat posibilitatea de a răspunde.

- Odată ce abaterea a fost dovedită, ONG-ul l-a concediat pe membrul personalului pentru încălcări grave ale codului de conduită.
- În conformitate cu Schema de Dezvăluire a Abaterilor, orice referință viitoare furnizată de ONG va menționa că persoana respectivă a fost concediată pentru exploatare sexuală documentată.

Această abordare asigură respectarea legislației moldovenești, menținând în același timp standardele de protecție și împiedicând persoanele cu antecedente de exploatare să opereze în acest sector fără a fi verificate.

3.3.2 Reziliază contracte sau refuză angajarea

ONG-urile ar trebui să se asigure că politicile interne și documentele contractuale oferă o bază juridică și etică clară pentru acțiune în cazul în care se produc încălcări ale drepturilor, chiar dacă acestea nu ating pragul penal.

Clauze privind abaterile grave: Contractele de muncă, acordurile de consultanță și politicile privind voluntarii ar trebui să includă o formulare explicită care să precizeze că orice formă de exploatare, hărțuire sau abuz asupra beneficiarilor constituie motive pentru concedierea imediată sau neselectarea. Acest lucru asigură că comportamentul lipsit de etică, dar fără caracter penal, este recunoscut în mod oficial ca „abatere gravă”, în conformitate cu articolele 56 și 64 din Codul muncii (nr. 154-XV).
Proceduri disciplinare interne: Organizațiile ar trebui să aplice proceduri de investigare standardizate, în conformitate cu o abordare centrată pe supraviețuitori, atunci când apar acuzații. Aceasta include colectarea declarațiilor martorilor, examinarea comunicărilor (de exemplu, mesaje text, jurnale), notificarea acuzatului și oferirea acestuia a posibilității de a răspunde. Odată ce abaterea este dovedită, ONG-ul poate înceta contractul de muncă în temeiul dispozițiilor privind abaterile grave, fără a fi necesară o condamnare penală. Pentru mai multe informații privind procedurile de investigare, organizațiile sunt încurajate să contacteze coordonatorul PEAS sau agenții specializate, cum ar fi CHS Alliance.
Documentație completă: Pentru fiecare caz trebuie păstrat un dosar confidențial, care să includă rapoarte de investigație, date, interviuri și decizii finale. Documentația corespunzătoare asigură transparența și corectitudinea, oferind în același timp ONG-ului o apărare solidă în cazul în care concedierea este contestată ulterior în instanță sau prin mecanisme de soluționare a litigiilor de muncă.

3.3.3 Asigurarea conformității cu legislația muncii

Politicile de protecție cu toleranță zero trebuie aplicate în cadrul unui proces echitabil. Conform Codului muncii (Legea nr. 154-XV), angajații acuzați de abateri trebuie informați în scris cu privire la acuzații, trebuie să li se acorde posibilitatea de a-și prezenta versiunea asupra evenimentelor și trebuie să li se permită să răspundă înainte de luarea unei decizii finale. Acest lucru garantează că concedierile sau măsurile disciplinare sunt legale și justificabile.

În cazuri complexe — cum ar fi cele care implică dovezi minime, definiții limită ale abaterilor sau suprapunerea considerentelor legate de protecție și legislația muncii — ONG-urile ar trebui să solicite îndrumarea unor experți juridici moldoveni calificați. Consultarea juridică ajută la confirmarea faptului că motivele concedierii îndeplinesc cerințele legale, reduce riscul de reclamații pentru concediere abuzivă și asigură că măsurile de protecție rămân în conformitate cu legislația națională a muncii.

3.3.4 Voluntari vs. Angajați

Aplicarea SDA voluntarilor din Moldova
Tot personalul, inclusiv voluntarii, trebuie să fie supus verificării referințelor de protecție pentru a asigura aplicarea consecventă a standardelor de protecție, în conformitate cu Standardele minime de operare IASC PEAS și Protocolul partenerilor de implementare ai ONU. Aceasta include verificarea referințelor pentru a identifica orice antecedente de ESAH și solicitarea formularelor de consimțământ semnate care confirmă că informațiile legate de protecție pot fi partajate cu viitoarele organizații gazdă ale voluntarilor.

Acordurile de voluntariat trebuie să menționeze în mod explicit aceste condiții. De exemplu:
„Prin semnarea acestui acord, sunteți de acord cu verificarea referințelor prin SDA. Orice abatere documentată care implică ESAH, hărțuire sau exploatare poate duce la încetarea imediată a rolului dvs. de voluntar."

→ Exemplu – Rolul de voluntar cu risc ridicat

La un centru pentru tineri din Edineț, un voluntar supraveghează în mod regulat adolescenții. Acordul de voluntariat al ONG-ului include o cerință specifică de referință SDA, iar persoana în cauză consimte la verificări privind protecția copiilor. Această măsură asigură că ONG-ul poate acționa rapid dacă apar preocupări privind cazuri de ESAH anterioare sau comportamente suspecte, menținând astfel un mediu sigur pentru beneficiari.
Această abordare este în conformitate cu Legea voluntariatului (nr. 121/2010), care impune ONG-urilor să gestioneze voluntarii în mod etic, și cu Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013), care pune accentul pe măsuri riguroase de protecție pentru persoanele care lucrează cu minori.

Verificări parțiale sau declarații de exonerare de răspundere pentru rolurile de voluntariat cu risc redus

Voluntari administrativi sau logistici: Chiar dacă voluntarii au un contact direct limitat sau deloc cu beneficiarii, aplicarea SDA rămâne o practică obligatorie pentru a menține standarde de protecție consecvente în întreaga organizație. Pentru posturile administrative sau logistice cu risc mai scăzut, ONG-ul poate opta pentru o abordare simplificată, cum ar fi o autodeclarație de bază privind abaterile și o verificare simplificată a referințelor, asigurându-se în același timp că toți voluntarii sunt reglementați de cadrul SDA. Această abordare echilibrează măsurile de protecție organizaționale cu considerente practice pentru rolurile care prezintă un risc direct mai scăzut pentru beneficiari.

Îmbunătățirea verificării în cazul schimbării rolurilor: Deși SDA ar trebui să reglementeze toți voluntarii de la început, dacă un voluntar inițial repartizat într-un rol administrativ trece la sarcini care implică contactul cu copiii sau la alte sarcini cu risc ridicat, organizația ar trebui să verifice din nou sau să extindă verificarea. Acest lucru ajută la menținerea unor standarde de protecție consecvente pentru toate rolurile, asigurând o verificare mai complexă pentru pozițiile care implică contact direct cu beneficiarii.

3.3.5. Respectarea Legii voluntariatului (nr. 121/2010)

Claritate privind statutul voluntarilor: Conform legislației moldovenești, voluntarii nu sunt angajați. Cu toate acestea, ONG-ul rămâne responsabil pentru asigurarea desfășurării activităților voluntarilor în mod etic și pentru respectarea de către voluntari a confidențialității datelor și a obligațiilor de protecție.

Clauze de reziliere imediată: Politicile privind voluntarii ar trebui să precizeze că ONG-ul poate înceta relația cu un voluntar în orice moment, în cazul în care se constată o abatere. Păstrați date minime în scopul verificării referințelor (în conformitate cu aceleași politici de păstrare a datelor ca și în cazul angajaților).

3.4 Verificarea referințelor transfrontaliere sau a personalului internațional

3.4.1 Considerații privind protecția datelor și conformitatea cu articolul 31

În conformitate cu articolul 31 din Legea 195/2024, schimbul transfrontalier de date necesită garanții stricte. Înainte de a solicita sau de a dezvălui informații angajatorilor din străinătate, ONG-urile trebuie să confirme că țara destinatară asigură un nivel corespunzător de protecție a datelor. Dacă nu se poate garanta acest lucru, organizațiile trebuie să utilizeze clauze contractuale standard sau să obțină consimțământul explicit care autorizează transferul. ONG-urile trebuie, de asemenea, să țină un registru intern al tuturor cererilor de referință transfrontaliere. Acesta trebuie să includă data, scopul, destinatarul și detalii privind modul în care a fost asigurată securitatea comunicării. Toate transferurile trebuie efectuate prin e-mail criptat sau sisteme sigure de transfer de fișiere. Fiecare cerere trebuie să fie însoțită de un formular de consimțământ semnat de candidat, tradus în limba relevantă, dacă este necesar, astfel încât angajatorul străin să înțeleagă temeiul juridic pentru dezvăluirea oricăror informații legate de protecție.

→ Exemplu – Candidat internațional în Moldova

Un candidat din Franța aplică pentru un post în cadrul programului de sprijinire a refugiaților din Chișinău. ONG-ul obține consimțământul scris al candidatului pentru verificări internaționale, apoi contactează fostul angajator francez folosind e-mailuri criptate și clauze standard de protecție a datelor. Verificările de referințe efectuate sunt apoi stocate într-un sistem securizat, cu acces controlat, accesibil numai personalului autorizat din departamentul de resurse umane sau de protecție. Această abordare asigură respectarea legislației moldovenești privind protecția datelor, consolidând în același timp standardele de protecție în cadrul recrutării internaționale.

3.4.2 Abordarea limbajului

Furnizați formulare de consimțământ bilingve (engleză-română sau engleză-rusă) dacă candidatul sau angajatorul străin nu vorbește fluent limba română sau rusă. Pentru referințele primite în alte limbi, cum ar fi spaniola sau germana, solicitați o traducere sau un rezumat pentru a vă asigura că personalul din departamentul de resurse umane și cel juridic poate interpreta cu acuratețe orice acuzații sau înregistrări disciplinare.

3.5 Asigurarea practicilor nediscriminatorii

Un principiu fundamental al SDA este acela de a baza deciziile de angajare sau concediere pe motive verificate de protecție, și nu pe prejudecăți sau presupuneri personale. În Moldova, această obligație este consolidată de Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012) și de reglementările relevante în materie de muncă, care interzic orice formă de tratament diferențiat nejustificat. Această secțiune oferă strategii practice pentru evitarea practicilor discriminatorii, împreună cu orientări privind documentarea motivelor deciziilor, pentru a proteja atât ONG-ul, cât și drepturile candidaților sau ale personalului.

3.5.1 Cele mai bune practici pentru a confirma că respingerile angajărilor se bazează pe motive de protecție

Verificările prin SDA trebuie să se concentreze exclusiv pe preocupări justificate legate de protecție și să evite practicile discriminatorii. Atunci când solicită referințe, ONG-urile ar trebui să caute informații numai cu privire la abaterile relevante pentru ESAH. Întrebările generale sau vagi despre trecutul personal, cum ar fi religia sau opiniile politice, cresc riscul de părtinire și ar trebui evitate. Dacă sunt dezvăluite acuzații, organizațiile ar trebui să solicite documente justificative - cum ar fi rapoarte de investigație, notificări disciplinare sau declarații ale martorilor - pentru a confirma credibilitatea. Zvonurile sau afirmațiile neverificate trebuie tratate cu prudență, iar candidaților trebuie să li se acorde posibilitatea de a răspunde înainte de finalizarea deciziilor.

Pentru a asigura coerența, ONG-urile sunt încurajate să utilizeze o matrice de decizie. Aceasta ar trebui să definească tipurile de abateri care duc la respingerea automată (de exemplu, activitate sexuală confirmată cu minori sau hărțuire documentată a grupurilor vulnerabile) și cele care necesită o examinare suplimentară (de exemplu, un singur incident datat care nu a fost dovedit). Factori precum gravitatea, actualitatea și relevanța pentru rolul respectiv ar trebui să ghideze procesul decizional. Orice exploatare confirmată care implică minori sau alte populații vulnerabile trebuie considerată întotdeauna extrem de gravă, indiferent de momentul în care a avut loc.

Deciziile de recrutare trebuie să respecte, de asemenea, Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012), care interzice prejudecățile pe motive de etnie, gen, dizabilitate, orientare sexuală sau religie. Managerii responsabili de angajare și personalul din departamentul de resurse umane trebuie să fie instruiți cu privire la aceste cerințe legale și să primească ghiduri simple pentru a se asigura că caracteristicile protejate nu influențează niciodată rezultatele.

→ Exemplu – Aplicarea consecventă a SDA

Un ONG din Chișinău a intervievat doi candidați pentru un post de asistență acordată minorilor neînsoțiți. Unul dintre candidați provenea dintr-o minoritate religioasă, iar celălalt din religia majoritară. Ambilor li s-a cerut să semneze același formular de consimțământ referitor la SDA și să se supună unor verificări identice ale referințelor. Când unul dintre candidați a primit o referință negativă care confirma existența unui caz dovedit de ESAH, ONG-ul a emis o scrisoare de respingere în care făcea referire la abaterea dovedită, fără a menționa religia sau orice trăsături personale. Acest lucru demonstrează atât respectarea legislației împotriva discriminării, cât și aderarea la principiile de protecție.

3.5.2 Documentarea motivelor deciziilor pentru a evita încălcările legislației împotriva discriminării

Documentarea motivelor deciziilor pentru a evita riscurile de discriminare: ONG-urile trebuie să se asigure că deciziile de angajare și concediere sunt transparente, echitabile și justificabile. Acest lucru necesită păstrarea unei evidențe clare a modului în care s-a ajuns la fiecare decizie și asigurarea faptului că candidații au posibilitatea de a răspunde.
Înregistrări ale deciziilor: Fiecare caz trebuie să includă data verificării referințelor, un rezumat al constatărilor privind abaterile și justificarea specifică pentru angajare sau respingere. În cazul în care se înregistrează un rezultat negativ, motivele trebuie să fie direct legate de politica de protecție sau de codul de conduită al ONG-ului. Aceste înregistrări trebuie păstrate în siguranță împreună cu formularele de consimțământ și răspunsurile referințelor, în conformitate cu programul de păstrare a datelor al ONG-ului.

Formulare și liste de verificare standardizate: Pentru a reduce prejudecățile, ONG-urile ar trebui să utilizeze documente standardizate, cum ar fi formularul „Rezultatul angajării în baza SDA”. Acesta ar trebui să oblige factorii de decizie să enumere acuzațiile, dovezile justificative și dispozițiile aplicabile din politică. Ar trebui incluse referințe la Codul muncii (Legea nr. 154-XV, articolul 64) sau la clauzele relevante din manualul privind HR pentru a confirma că decizia respectă standardele antidiscriminare și legislația muncii.

Recursul la Consiliul pentru egalitate: Dacă un candidat susține că a fost victima unei discriminări, acesta poate face apel la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în temeiul Legii cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012). Păstrarea unor înregistrări detaliate permite ONG-urilor să demonstreze că deciziile au fost luate exclusiv pe baza preocupărilor legate de protecție. Cooperarea transparentă cu Consiliul pentru egalitate sau cu inspectorii de muncă consolidează și mai mult responsabilitatea.

→ Exemplu – Cerere pentru asistenți sociali în Cahul

Un ONG din Cahul a respins un candidat pentru un post de asistent social după ce două referințe au confirmat incidente de hărțuire sexuală în 2021 și 2022. Managerul HR a completat un formular privind Rezultatul angajării în baza SDA, menționând abaterea, dovezile justificative și politica de toleranță zero a organizației. Candidatul a fost informat în scris că respingerea s-a bazat pe „hărțuire sexuală anterioară documentată” și i s-a oferit posibilitatea de a contesta inexactitățile. Acest proces a demonstrat corectitudine, respectarea legislației muncii și a legislației împotriva discriminării, precum și respectarea standardelor de protecție.

3.6 Studii de caz sau scenarii succinte

Studii de caz: aplicarea SDA în practică

Următoarele scenarii ilustrează modul în care ONG-urile din Moldova pot aplica SDA, evidențiind provocările practice, cerințele legale și responsabilitățile de protecție.

Scenariul 1

Scenariul 1: Refuzul consimțământului pentru un rol care implică contactul cu copii

Un ONG din Chișinău a căutat să recruteze un responsabil pentru protecția copilului. Candidatul, Andrei, a refuzat să semneze formularul de consimțământ SDA, invocând motive de confidențialitate și relații tensionate cu un fost angajator. Deoarece rolul implica contactul nesupravegheat cu minori, ONG-ul i-a explicat obligațiile legale și de protecție prevăzute de Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013) și politica de toleranță zero a organizației. Andrei a refuzat toate verificările de referințe, chiar și alternativele parțiale. După consultarea consilierului juridic, ONG-ul a concluzionat că nu poate continua în baza interesului legitim din cauza lipsei de indicii specifice. Refuzul a fost documentat, iar Andrei a fost descalificat. Decizia a fost înregistrată în dosarul SDA pentru a asigura conformitatea cu Codul muncii (nr. 154-XV) și standardele de protecție a datelor.

Scenariul 2 **Descoperirea transfrontalieră a ESAH**

Un ONG din Moldova care recruta un manager de program, Elena, a obținut consimțământul acesteia pentru verificări transfrontaliere la un fost angajator din Polonia. ONG-ul polonez a dezvăluit, prin e-mail criptat și în conformitate cu clauzele contractuale standard prevăzute la articolul 31 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), că Elena fusese găsită vinovată de exploatarea sexuală a beneficiarilor adulți. Deși nu au fost formulate acuzații penale, abaterile au fost dovedite prin înregistrările anchetei interne. Elena a avut ocazia să răspundă, dar nu a furnizat dovezi care să infirme concluziile. ONG-ul a refuzat să o angajeze și a consemnat motivele în registrul său de decizii, făcând referire la politica sa de toleranță zero față de ESAH.

Scenariul 3 **Abateri ale unui voluntar într-un centru pentru refugiați**

Un ONG din Cahul l-a angajat pe Marin ca voluntar pentru distribuirea de ajutoare familiilor de refugiați. La jumătatea perioadei de voluntariat, ONG-ul a primit o sesizare privind un caz de hărțuire într-o misiune anterioară. Aplicând verificările prin SDA retroactiv, ONG-ul a solicitat referințe de la două organizații la care Marin fusese voluntar. Una dintre ele nu a semnalat nicio problemă, iar cealaltă a indicat o avertizare din trecut, dar fără documente justificative. Deoarece dovezile erau insuficiente, ONG-ul nu l-a concediat pe Marin, ci l-a transferat într-o funcție cu risc mai mic, fără acces nesupravegheat la copii. Cazul a fost documentat, iar lui Marin i s-a reamintit în mod oficial politica de toleranță zero a ONG-ului în ceea ce privește ESAH. Acest răspuns proporțional a fost în conformitate cu Legea voluntariatului (nr. 121/2010) și a protejat beneficiarii, respectând în același timp procedura legală.

Scenariul 4 **Acuzație nefondată și angajare în perioada de probă**

Un ONG mic din Ungheni a angajat-o pe Adriana ca responsabilă de teren. Un fost angajator a menționat „zvonuri de exploatare”, dar nu a putut furniza documente justificative. Adriana a negat acuzațiile și a prezentat evaluări de performanță fără mențiuni de abateri. În conformitate cu cerințele Codului muncii, potrivit cărora concedierile sau respingerile trebuie să se bazeze pe dovezi (articolele 56 și 64), ONG-ul a decis să nu o respingă definitiv. În schimb, ea a fost angajată în perioada de probă, cu evaluări lunare de siguranță. Această abordare a fost în conformitate cu Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012), evitând respingerea pe baza unor acuzații nefondate și protejând în același timp beneficiarii.

→ Concluzii cheie

1. **Consimțământul și documentarea:** Înainte de colectarea sau partajarea datelor privind abaterile, este esențial să se obțină consimțământul explicit sau să existe un interes legitim documentat.
2. **Echitatea și toleranța zero:** ONG-urile trebuie să găsească un echilibru între protecția bazată pe toleranță zero și echitate; abaterile dovedite pot justifica concedierea sau neangajarea, dar zvonurile nu pot justifica acest lucru.
3. **Standardele pentru voluntari vs. angajați:** voluntarii care au roluri cu risc ridicat necesită verificări echivalente cu cele ale angajaților; rolurile cu risc scăzut pot fi supuse unei verificări proporționale.
4. **Măsurile de protecție transfrontaliere:** verificările internaționale ale referințelor necesită respectarea legii privind protecția datelor (articolul 31), utilizarea măsurilor de protecție contractuale și metode de comunicare sigure.

Regional Refugee Response for the Ukraine Situation

UNITED NATIONS MOLDOVA

MISCONDUCT DISCLOSURE SCHEME

Sectiunea 4.

Lista de verificare a conformității

4.1 Lista de verificare a conformității

4.3 Referințe și resurse suplimentare

4.1 Lista de verificare a conformității

Mai jos găsiți o referință practică, de o pagină, pe care organizația dvs. o poate utiliza pentru a verifica rapid procesele sale SDA.

4.1.1 Consimțământul și temeiul juridic

Formulare de consimțământ

- Asigurați-vă că fiecare candidat și voluntar completează un formular de consimțământ clar, în scris, specificând că verificarea va include abaterile legate de ESAH.
- Confirmați că formularele de consimțământ sunt traduse în limbile relevante (română, rusă și engleză), astfel încât candidații să înțeleagă pe deplin drepturile și obligațiile lor.

Evaluări ale interesului legitim

- În cazul în care un candidat refuză să-și dea consimțământul, documentați decizia de a vă baza pe interesul legitim în temeiul articolului 5 din Legea nr. 133/2011 (și articolul 6 din Legea nr. 195/2024 după 2026).

- Păstrați o scurtă înregistrare scrisă în care se explică de ce imperativele de protecție prevalează asupra preocupărilor legate de confidențialitate, semnată de membrul responsabil al personalului (responsabil HR, punct focal pentru protecție sau consilier juridic).
- Păstrați aceste înregistrări în siguranță în dosarul candidatului pentru a demonstra conformitatea în cazul unui audit al CNPDP.

4.1.2 Proceduri de referință și dezvăluire

Solicitări de referință axate pe protecție

- Verificați dacă toate modelele de solicitări de referințe se limitează la abateri relevante pentru protecție, în special în ceea ce privește ESAH
- Confirmați faptul că întrebările irelevante sau potențial discriminatorii, cum ar fi cele legate de convingerile politice, religia, starea de sănătate sau alte caracteristici protejate, au fost eliminate.

Schimbul transfrontalier de date

- Asigurați-vă că respectați articolul 31 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024, în vigoare din 2026; până atunci, Legea nr. 133/2011) atunci când solicitați sau transmiteți informații angajatorilor din străinătate.

- Utilizați metode de comunicare sigure, cum ar fi e-mailuri criptate sau fișiere protejate cu parolă, pentru a preveni accesul neautorizat.
- În cazul în care țara destinatară nu dispune de o protecție corespunzătoare a datelor, aplicați măsuri de protecție suplimentare, cum ar fi clauze contractuale standard, pentru a respecta legislația în vigoare

4.1.3 Stocarea și păstrarea datelor

Gestionarea în siguranță a înregistrărilor

- Confirmați că toate datele referitoare la verificarea referințelor sunt stocate în siguranță în sisteme digitale protejate prin parolă sau în fișiere fizice încuiate, cu acces restricționat la personalul autorizat (de exemplu, responsabil HR, punct focal de protecție sau consilier juridic).
- Păstrați o evidență sau un registru care să indice când au fost accesate sau modificate înregistrările, în conformitate cu obligațiile de confidențialitate prevăzute de Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 133/2011; nr. 195/2024 din 2026).

Termenele de păstrare

- Stabiliți termene clare pentru păstrarea înregistrărilor, care pot fi de doi până la trei ani pentru candidații respinși.
- Asigurați-vă că respectați articolul 11 din Legea nr. 133/2011 și articolele 11 și 13 din Legea nr.195/2024, care impun ștergerea sau anonimizarea datelor odată ce acestea nu mai sunt necesare.
- Efectuați revizuiri periodice pentru a șterge sau a anonimiza fișierele învechite, păstrând o evidență a fiecărei ștergeri pentru a demonstra conformitatea în cazul unui audit efectuat de CNPDP.

4.1.4 Procesul decizional nediscriminatoriu

Motive obiective de respingere

- Asigurați-vă că orice decizie negativă de angajare se bazează exclusiv pe abateri documentate relevante pentru protecție (de exemplu, ESAH).
- Oferiți candidaților posibilitatea de a răspunde la concluziile negative înainte de luarea unei decizii finale, în conformitate cu principiile echității și drepturile procedurale prevăzute în Codul muncii (nr. 154-XV).

Criterii consecvente

- Aplicați același proces de verificare a referințelor și aceleași praguri de evaluare tuturor candidaților pentru posturi similare, asigurând consecvența între departamente și programe.

4.1.5 Clarificarea motivelor de încetare a contractului de muncă în cazuri de ESAH

Clauze de toleranță zero în politicile HR

- Verificați dacă codul de conduită al organizației definește în mod explicit exploatarea sexuală, abuzul sau hărțuirea sexuală ca fiind abateri grave care justifică încetarea legală a contractului de muncă în conformitate cu articolele 56 și 64 din Codul muncii (nr. 154-XV).
- Asigurați-vă că managerii și personalul sunt instruiți să recunoască faptul că activitatea sexuală cu orice persoană sub 18 ani constituie o infracțiune penală în conformitate cu Codul penal, care necesită raportarea imediată către organele de aplicare a legii și, probabil, încetarea contractului de muncă.

Documentarea investigațiilor interne

- Asigurați-vă că toate acuzațiile referitoare la ESAH sunt examinate printr-o procedură documentată, care include colectarea de probe (declarații, înregistrări scrise), notificarea persoanei acuzate, posibilitatea de a răspunde și o concluzie scrisă. Acest lucru asigură respectarea cerințelor disciplinare prevăzute în Codul muncii și reduce riscul de reclamații pentru concediere abuzivă.
- Păstrați un dosar de investigație confidențial, accesibil numai personalului autorizat (responsabil HR, punct focal de protecție sau consilier juridic), în conformitate cu Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 133/2011; nr. 195/2024 din 2026).

4.1.6 Considerații specifice voluntarilor

Acorduri de voluntariat

- Confirmați faptul că toate acordurile de voluntariat includ o clauză care impune verificarea prin SDA a persoanelor care au contact direct cu grupuri vulnerabile, cum ar fi copiii, refugiații sau supraviețuitorii violenței de gen, în conformitate cu Legea voluntariatului (nr. 121/2010).
Asigurați-vă că acordurile conțin o clauză de reziliere imediată, care permite ONG-ului să înceteze relația de voluntariat în cazul descoperirii unei abateri, chiar și atunci când comportamentul respectiv nu constituie o infracțiune penală.

4.2 Concluzii cheie și pașii următori

Actualizări periodice ale politicilor: Legislația evoluează (de exemplu, modificări ale codului muncii, ghiduri privind protecția datelor). Programați revizuiri anuale sau semestriale ale manualelor privind HR și ale formularelor de consimțământ pentru a fi la curent cu noutățile.
Sesiuni de formare frecvente: Organizați cel puțin o dată pe an ateliere scurte de perfecționare privind SDA, protecția datelor și combaterea discriminării.

Mentorat pentru noii angajați: Alăturați noii specialiști HR membrilor experimentați ai echipei pentru îndrumare în procesul SDA.
Audituri interne: Organizați verificări anuale pentru a vă asigura că formularele de consimțământ sunt utilizate corect, că registrele de referință sunt complete și că regulile de păstrare a datelor sunt respectate.

4.3 Referințe și resurse suplimentare

Mai jos se află o listă concisă a legilor, orientărilor și organismelor de reglementare esențiale din Moldova, pe care ONG-urile le pot consulta pentru a asigura conformitatea continuă cu SDA și o protecție solidă. În măsura posibilului, sunt furnizate linkuri sau informații de contact directe pentru a răspunde la întrebări și a oferi clarificări suplimentare.

A Legile și reglementările cheie din Republica Moldova

1. Codul muncii (Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003)

Reglementează relațiile de muncă, motivele legale pentru încetarea contractului de muncă și drepturile angajaților.

- Articolele 56, 64: Încetarea legală a contractului (abateri grave).
- Articolul 212: Obligații de confidențialitate.

Sursă oficială: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro

2. Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024)

Stabilește standarde pentru colectarea, stocarea și transferul datelor cu caracter personal, inclusiv cerințe transfrontaliere (articolul 31).

Sursă oficială: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144681&lang=ro

3. Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012)

Interzice discriminarea pe baza caracteristicilor protejate și asigură tratamentul egal în domeniul ocupării forței de muncă.

Sursă oficială: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro

4. Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013)

Stabilește cerințe de verificare pentru rolurile care implică minori.

Sursă oficială:https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=118101&lang=ro

5. Codul penal (Legea nr. 985-XV) și Codul de procedură penală (Legea nr. 122-XV)

Stabilește obligații de raportare obligatorie și definește infracțiunile penale, inclusiv orice activitate sexuală care implică persoane cu vârsta sub 18 ani.

Sursă oficială: https://www.legis.md (search for updated versions)

6. Legea privind avertizorii de integritate (nr. 165/2023)

Protejează persoanele care raportează abateri și asigură confidențialitatea identității și informațiilor acestora.

Sursă oficială: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138148&lang=ro

7. Legea voluntariatului (nr. 121/2010)

Reglementează implicarea voluntarilor și definește responsabilitățile organizațiilor gazdă.

Sursă oficială: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=23974&lang=ro

B SDA și Ghidul de protecție

1. Site-ul global al Schemei de Dezvăluire a Abaterilor (SDA)

Furnizează principii generale și modele pe care ONG-urile ar trebui să le adapteze pentru a se conforma cerințelor legale din Republica Moldova.

Sursă: https://misconduct-disclosure-scheme.org/

C Organisme de reglementare și consultative

1. Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal (CNPDP)

Supraveghează respectarea legilor privind protecția datelor. Oferă orientări privind consimțământul, interesul legitim și transferurile transfrontaliere de date.

Contact:

- Site web: https://www.datepersonale.md/
- Telefon: (+373) 22 820 801
- E-mail: info@datepersonale.md

2. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Soluționează plângerile privind discriminarea; poate investiga dacă respingerile angajărilor sunt părtinitoare.

- Site web: https://egalitate.md/
- Telefon: (+373) 22 272 033
- E-mail: secretariat@egalitate.md

3. Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Aplică standardele de muncă și poate furniza informații actualizate cu privire la legislația muncii relevantă pentru angajări și concedieri.

- Site web: https://social.gov.md/
- Telefon: (+373) 22 262 222

4. Inspectoratele locale de muncă

Efectuează verificări pentru a asigura respectarea Codului muncii, inclusiv ținerea corespunzătoare a evidențelor și concedierile legale.

Contactele variază în funcție de regiune (birouri municipale sau inspectorate districtuale).

Sectiunea 5.

Anexe

Anexa A. Model de formulare de consimțământ (angajat, voluntar)

Anexa B. Model de chestionar pentru verificarea referințelor

Anexa C. Șablon de evaluare a interesului legitim

Anexa D. Matrice de risc (versiune detaliată)

Anexa E. Model de clauze contractuale pentru încetarea contractului pe motive de ESAH

Anexa F – Formular de gestionare a refuzurilor

Anexa A. Model de formulare de consimțământ (angajat, voluntar)

Modelul formularelor de consimțământ de mai jos este adaptat pentru utilizarea în Moldova. Acestea fac referire la legile naționale principale și reflectă cele mai bune practici în conformitate cu SDA. Organizațiile pot adapta modelele pentru a se potrivi contextului lor, adăugând sau eliminând clauze, după caz. Formularele de consimțământ trebuie furnizate în limba română, rusă sau în alte limbi relevante, pentru a se asigura că candidații și voluntarii înțeleg clar pentru ce își dau acordul.

A.1. Model de formulare de consimțământ pentru candidați

Titlu: Consimțământul pentru dezvăluirea abaterilor și verificarea referințelor (angajat)

1. Scopul consimțământului

Prin prezenta, eu, subsemnatul/subsemnata, confirm că [Denumirea Organizației] („Organizația”) solicită verificarea referințelor de protecție pentru rolurile care implică contactul cu beneficiarii sau accesul la informații sensibile. Acest proces face parte din SDA care vizează prevenirea exploatării sexuale, abuzului sau hărțuirii (ESAH), în conformitate cu legile Republicii Moldova și codul de conduită al Organizației.

2. Domeniul de aplicare al verificării referințelor

Organizația poate colecta sau partaja informații documentate referitoare la exploatarea sexuală, abuzul, hărțuirea sau alte forme de abateri grave de la foști angajatori sau instituții relevante. Acest proces se desfășoară în conformitate cu legislația moldovenească, inclusiv: Codul muncii (nr. 154-XV), care stabilește motivele pentru încetarea legală a contractului de muncă și prezintă obligațiile de confidențialitate; Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), care reglementează consimțământul, minimizarea datelor și transferurile transfrontaliere de date; și, acolo unde este cazul, Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013), care impune o verificare mai strictă pentru rolurile care implică minori.

3.Consimțământul pentru prelucrarea datelor

Organizația va prelucra datele mele personale – cum ar fi istoricul profesional și înregistrările disciplinare – exclusiv în scopul verificării eventualelor abateri anterioare. În cazul în care referințele se află în afara Moldovei, consimt la transferul transfrontalier al datelor mele în conformitate cu articolul 31 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024). Înțeleg că, dacă îmi retrag consimțământul, Organizația poate continua prelucrarea limitată pe baza interesului legitim, dar numai în cazul în care este necesar pentru a proteja persoanele vulnerabile.

4. Păstrarea și confidențialitatea

Toate înregistrările referitoare la abateri vor fi stocate în condiții de siguranță, accesul fiind limitat la personalul autorizat, cum ar fi responsabilul HR, consilierul juridic sau ofițerul de protecție. Înregistrările vor fi șterse sau anonimizate după [introduceți perioada de păstrare, de exemplu, doi ani de la încetarea contractului de muncă], cu excepția cazului în care există o justificare legală sau de protecție pentru păstrarea lor pe o perioadă mai lungă, de exemplu, în cazul unei anchete în curs de desfășurare.

5. Dreptul de a retrage consimțământul

Sunt conștient că îmi pot retrage consimțământul în orice moment, prin trimiterea unei cereri scrise către [persoană de contact/adresă de e-mail a Organizației]. Dacă aleg să procedez astfel, înțeleg că Organizația poate continua să se bazeze pe interesul legitim pentru a continua prelucrarea datelor mele, dar numai în cazul în care acest lucru este esențial pentru îndeplinirea obligațiilor de protecție.

Confirm că am citit și înțeles scopul, domeniul de aplicare și consecințele acestui formular de consimțământ. Sunt de acord ca Organizația să poată colecta și/sau partaja în mod legal informații relevante privind abaterile comise în trecut, în conformitate cu legislația moldovenească și cadrul SDA.

Numele candidatului:
Semnătura candidatului:
Data:

A.2. Șablon de formular de consimțământ pentru voluntari

Titlu: Consimțământul pentru dezvăluirea abaterilor și verificarea referințelor (voluntar)

1. Scopul consimțământului
Eu, subsemnatul/subsemnata, confirm că [Denumirea ONG-ului] („Organizația”) implementează o Schemă de Dezvăluire a Abaterilor (SDA) pentru a se asigura că voluntarii nu prezintă un risc de exploatare sexuală, abuz sau hărțuire (ESAH), în special atunci când lucrează cu populații vulnerabile.

2. Rolul voluntarului și contextul protecției
Ca parte a îndatoririlor mele de voluntar, pot avea contact direct sau indirect cu beneficiarii, inclusiv copii, refugiați sau alte grupuri vulnerabile. În conformitate cu Legea voluntariatului (nr. 121/2010) din Republica Moldova și cu codul de conduită al Organizației, toți voluntarii sunt supuși unor măsuri de protecție pentru a preveni ESAH și a menține un comportament etic.

3. Consimțământul pentru prelucrarea datelor și verificarea referințelor
Autorizez Organizația să solicite și să prelucreze informații referitoare la ESAH sau alte abateri grave din partea foștilor mei angajatori sau din cadrul programelor de voluntariat la care am participat. În cazul în care referințele se află în afara Moldovei, consimt transferul transfrontalier al datelor mele personale în conformitate cu articolul 31 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024).

4. Păstrarea datelor și confidențialitatea
Orice constatări vor fi stocate în siguranță și vor fi accesibile numai personalului desemnat, în funcție de necesități. Înregistrările vor fi șterse sau anonimizate după [introduceți perioada de păstrare, de exemplu, un an după încheierea serviciului de voluntariat], cu excepția cazului în care păstrarea acestora este necesară pentru o anchetă în curs de desfășurare sau pentru alte scopuri de protecție.

5. Dreptul de a retrage consimțământul
Înțeleg că îmi pot retrage consimțământul în orice moment, prin trimiterea unei notificări scrise către Organizație. Sunt conștient că, în astfel de cazuri, Organizația poate să îmi reatribuie sau să îmi înceteze rolul de voluntar dacă nu pot fi efectuate verificările esențiale de protecție.

6. Acord
Confirm că am citit și înțeles scopul și domeniul de aplicare al acestui formular de consimțământ. Sunt de acord cu utilizarea verificărilor de referință efectuate prin SDA în ceea ce privește rolul și responsabilitățile mele de voluntar.

Numele voluntarului:
Semnătura voluntarului:
Data:

→ Note privind utilizarea acestor șabloane

Versiuni în limba locală: Formularele de consimțământ trebuie traduse sau adaptate în limba română și/sau rusă pentru a se asigura că candidații și voluntarii înțeleg pe deplin conținutul acestora. Mențineți o formatare consecventă și faceți referire clară la legile naționale relevante sau la politicile interne.

Personalizare: Introduceți perioadele corespunzătoare de păstrare a datelor, de exemplu, doi până la trei ani pentru angajați și un an pentru voluntari. Dacă este necesar, includeți declarații legale de exonerare de răspundere suplimentare solicitate de donatori sau coduri interne de conduită.

Considerații transfrontaliere: Dacă organizația dvs. contactează frecvent referințe din străinătate, includeți o clauză scurtă care să descrie măsurile de protecție a datelor, cum ar fi criptarea sau clauzele contractuale standard.

Copii semnate: Păstrați formularele de consimțământ semnate în siguranță, fie ele fizice sau digitale, și furnizați o copie persoanei respective pentru a asigura transparența.

Integrarea cu alte documente: Faceți referire la acest formular de consimțământ în documentele conexe, cum ar fi acordurile de voluntariat, contractele de muncă sau manualele privind HR, pentru a asigura coerența. Adresați orice întrebări persoanei de contact desemnate din cadrul SDA sau HR.

Anexa B. Model de chestionar pentru verificarea referințelor (Axat pe abateri/ESAH în contextul Republicii Moldova)

Mai jos este prezentat un șablon practic pentru verificarea referințelor, pe care ONG-urile din Moldova îl pot utiliza sau adapta atunci când solicită informații de la foștii angajatori. Acesta se axează pe incidente documentate de ESAH, precum și pe alte forme de abateri grave. Dacă este relevant, include și întrebări de bază pentru a confirma rolul și performanța candidatului, evitând în același timp întrebările indiscrete sau inutile.

1. Introducere/ Declarație de exonerare de răspundere

Expeditor: [Denumirea ONG-ului], [Funcția/Departamentul], [E-mail/Telefon]
Destinatar: [Fostul angajator/Numele persoanei de referință], [Denumirea Organizației/Departamentul], [E-mail/Telefon]

Vă contactăm în conformitate cu Schema de Dezvăluire a Abaterilor (SDA), în temeiul legislației moldovenești — în special Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal și Codul muncii nr. 154-XV. Scopul acestei solicitări este de a verifica dacă persoana menționată mai jos are antecedente de abateri grave, în special exploatare sexuală, abuz sau hărțuire (ESAH). Confirmăm că am obținut consimțământul explicit al candidatului sau am documentat interesul legitim în cazul în care consimțământul nu a fost acordat, în conformitate cu standardele aplicabile în materie de protecție a datelor.

2. Detalii despre candidat/fostul angajat

- Numele complet:
- Data nașterii (dacă este relevant):
- Funcția (funcțiile) ocupată (ocupate):
- Perioada aproximativă de angajare/voluntariat:

Notă: Vă rugăm să împărtășiți numai informații care sunt direct relevante pentru preocupările legate de protecție și ESAH, în conformitate cu standardele de combatere a discriminării din Moldova.

3. Verificarea rolului și responsabilităților

- Puteți confirma funcția (funcțiile) și principalele responsabilități ale candidatului?
  Exemplu: „A lucrat ca ofițer de protecție a copilului din iunie 2020 până în august 2022, având în subordine directă minori.”
- Funcția implica contactul regulat cu grupuri vulnerabile (de exemplu, minori, refugiați, supraviețuitori ai traficului de persoane)?
  Da / Nu / Nu sunt sigur

Aceste informații ajută la stabilirea faptului dacă candidatul a deținut o funcție supusă obligațiilor sporite de protecție în conformitate cu Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți nr. 140/2013 din Republica Moldova.

4. Întrebări legate de abateri

Vă rugăm să răspundeți numai la incidente investigate sau documentate în mod oficial. Nu solicităm opinii personale sau preocupări nefondate.

I. ESAH documentat

- Candidatul a fost vreodată sancționat, concediat sau avertizat oficial pentru ESAH în cadrul organizației dumneavoastră?
  - Dacă da: Vă rugăm să furnizați detalii (de exemplu, data, natura abaterii și rezultatul oricărei investigații interne).
  - Dacă nu: Vă rugăm să confirmați că nu au fost înregistrate probleme legate de ESAH.

II. Comportament exploatator

- Au existat raportări întemeiate privind exploatarea de către candidat a unui dezechilibru de putere (de exemplu, cu beneficiari, adulți vulnerabili sau minori)?
  - Dacă da, cum a fost documentat acest lucru (de exemplu, raport de anchetă, declarații ale martorilor)?
  - Ce măsuri disciplinare au fost luate, dacă au existat?

III. Praguri penale (minori):

- A fost inițiată vreo procedură penală sau juridică care să implice minori (sub 18 ani)?

Dacă da, vă rugăm să specificați natura incidentului și orice măsuri luate la nivel intern sau extern.

Notă: În Moldova, orice activitate sexuală care implică o persoană sub 18 ani constituie o infracțiune penală în conformitate cu legislația națională.

IV. Alte abateri grave

- Au existat cazuri confirmate de abateri grave (de exemplu, fraudă, corupție, violență) care ar putea fi relevante în contextul protecției?

5. Evaluare generală și comentarii suplimentare

I. Eligibilitatea pentru reangajare

Organizația dumneavoastră ar fi dispusă să reangajeze această persoană pe baza comportamentului său din trecut?

- Da / Nu / Nu sunt sigur

Dacă nu, vă rugăm să specificați dacă acest lucru este legat de motive comportamentale sau de abateri, mai degrabă decât de factori de performanță necorelați.

II. Informații suplimentare relevante

Există altceva legat direct de protecție sau de abateri grave de care ar trebui să fim conștienți?

6. Notificare privind confidențialitatea și protecția datelor

Confirmăm că orice informație partajată prin intermediul acestui formular va fi:

- Utilizată exclusiv pentru protejarea și verificarea abaterilor în conformitate cu SDA;
- Prelucrată în conformitate cu Legea privind protecția datelor cu caracter personal nr. 195/2024 și stocată în siguranță pe perioada de păstrare definită legal;
- Accesibilă numai personalului autorizat din cadrul organizației noastre (de exemplu, responsabilul HR, punctul focal de protecție sau consilierul juridic).

Dacă aveți sediul în afara Moldovei, vă rugăm să rețineți că se vor aplica clauze contractuale standard sau garanții echivalente pentru a asigura transferurile transfrontaliere legale de date, în conformitate cu **articolul 31 din Legea nr. 195/2024.**

7. Contact și expediere

Vă rugăm să returnați acest formular prin una dintre următoarele metode:

E-mail criptat (de preferat): [E-mailul Organizației]

Poștă (dacă este necesar): [Adresa fizică a Organizației]

Termen limită: Vă rugăm să ne răspundeți în termen de [X] zile lucrătoare, dacă este posibil, pentru a evita întârzieri în procesul nostru de recrutare sau angajare.

Dacă aveți întrebări sau doriți să verificați consimțământul candidatului, vă rugăm să contactați:

Punctul focal al SDA: [Nume, funcție, telefon, e-mail]

Confirmare și semnătură (opțional)

Numele și funcția persoanei de referință:

Organizație:

Semnătură/ștampilă (dacă este cazul):

Data:

→ Note pentru organizațiile care utilizează acest șablon

1. **Personalizarea întrebărilor:** Adaptați întrebările la contextul dvs. operațional (de exemplu, lucrul cu minori sau refugiați). Eliminați orice elemente care nu sunt relevante la nivel local.
2. **Limba locală:** Traduceți formularul în română sau rusă dacă referentul se află în Moldova și nu vorbește fluent limba engleză. Pentru verificări internaționale, luați în considerare utilizarea versiunilor bilingve.
3. **Scurt și concis:** Formularele scurte și concise cresc probabilitatea de a primi răspunsuri în timp util. Limitați întrebările la cazurile de ESAH și alte abateri grave.
4. **Atașați consimțământul:** Includeți un formular de consimțământ semnat sau menționați că acesta este disponibil la cerere, astfel încât referenții să fie siguri că partajarea datelor este legală.
5. **Monitorizare:** Dacă referentul nu răspunde sau oferă un feedback neclar, contactați-l politicos prin e-mail sau telefon pentru a explica scopul verificării ESAH.

Anexa C. Șablon de evaluare a interesului legitim

Următorul șablon poate fi utilizat pentru a documenta și justifica interesul legitim în cazul prelucrării datelor cu caracter personal ale unui candidat în scopul protejării acestuia în conformitate cu Schema de Dezvăluire a Abaterilor (SDA). Acesta este în conformitate cu Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), care permite prelucrarea datelor fără consimțământ pe baza interesului legitim, cu condiția ca prelucrarea să fie necesară și proporțională pentru a proteja beneficiarii și a preveni abaterile.

1. Informații de bază
Denumirea Organizației:
Ofițerul care efectuează evaluarea:
Data:
Numele candidatului:
Funcția pentru care a aplicat/s-a oferit voluntar:
Natura implicării (candidat pentru personal, voluntar, consultant):
Motivul evaluării interesului legitim:

a) Refuzul/retragerea consimțământului:

- Candidatul a refuzat să semneze formularul de consimțământ pentru SDA.
- Candidatul și-a retras consimțământul acordat anterior.

b) Alte circumstanțe:

- Probleme urgente de protecție (de exemplu, plângere informală, raportare neverificată).
- Consimțământ parțial (candidatul a restricționat persoanele de referință care pot fi contactate).

2. Justificare pe baza interesului legitim
Scopul prelucrării datelor

- Verificarea oricăror antecedente documentate de abateri legate de ESAH.
  Protejarea beneficiarilor în conformitate cu legislația moldovenească și standardele interne de protecție.

Relevanță și necesitate

- Este vorba de o funcție cu risc ridicat (care implică contact direct sau nesupravegheat cu persoane vulnerabile)?
  De ce autodeclarațiile sunt insuficiente în acest caz? Absența verificării referințelor ar putea reprezenta un risc pentru protecție?

Testul proporționalității și echilibrului
Solicitați numai informații legate de ESAH, evitând datele irelevante?
Drepturile candidatului vs. necesitatea protejării:

- Interesul candidatului privind confidențialitatea: Candidatul a refuzat să-și dea consimțământul pentru partajarea datelor.
- Interesul Organizației privind protejarea: Prevenirea riscului de prejudiciu.
- Concluzie: De ce necesitatea protejării prevalează asupra refuzului.

Temei juridic

- Legea nr. 195/2024 (art. 6): Interesul legitim se poate aplica dacă utilizarea datelor este necesară și drepturile nu sunt încălcate.
- Codul muncii nr. 154-XV (art. 56, 64): Abaterile grave pot justifica concedierea sau neselectarea.
- Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți nr. 140/2013: Impune o verificare mai strictă pentru rolurile care implică minori.

3. Măsuri de protecție a drepturilor candidaților

Minimizarea datelor

- Solicitați numai informații legate de ESAH.
- Excludeți datele privind caracteristicile protejate.

Confidențialitate

- Păstrați în siguranță concluziile importante, cu acces limitat.
- Păstrați-le numai pentru perioada necesară luării unei decizii sau răspunsului la contestații.

Notificarea candidatului

- Informați candidatul în scris că se utilizează interesul legitim.
- Faceți referire la legile relevante și oferiți posibilitatea de a furniza referințe alternative.

Obligații potențiale de raportare

Dacă constatările indică o faptă penală (de exemplu, activitate sexuală cu un minor), pregătiți-vă să raportați autorităților competente, conform prevederilor Codului penal și legii privind protecția copilului.

4. Rezultatele evaluării

Decizia privind colectarea datelor

- Continuați cu verificări limitate și țintite, axate pe ESAH sau abateri grave.
- Contactați numai fostul angajator (foștii angajatori) cel mai relevant (cei mai relevanți).

Implicații pentru angajare

- Dacă se confirmă abaterile legate de ESAH, candidatul poate fi descalificat.
- Dacă nu se găsesc dovezi, continuați cu procedurile standard de angajare (de exemplu, cu perioada de probă, dacă este cazul).

Monitorizare și revizuire

Păstrați o copie a acestei evaluări a interesului legitim în dosar pentru a demonstra conformitatea în cazul unui audit efectuat de CNPDP sau dacă candidatul contestă legalitatea prelucrării datelor.
Reevaluați dacă circumstanțele se schimbă (de exemplu, candidatul acordă în cele din urmă consimțământul parțial sau apar noi dovezi).

5. Semnături și autorizare

- Responsabil HR sau punct focal al SDA:
  (Nume și semnătură, data)
- Consilier juridic (opțional):
  (Nume și semnătură, data)

Se recomandă ca consilierul juridic al Organizației să revizuiască și să semneze evaluarea în cazurile complexe sau cu risc ridicat.

→ Utilizarea acestui șablon

Fiți concis și practic: Concentrați-vă pe demonstrarea clară a modului în care testul de echilibru a fost aplicat în conformitate cu legea moldovenească privind protecția datelor.

Legătura cu politicile interne privind HR: Faceți referire la politica Organizației dvs. privind protecția copiilor sau toleranța zero față de ESAH pentru a consolida justificarea invocării interesului legitim.

Adaptați-l pentru voluntari sau consultanți: Dacă interesul legitim se aplică voluntarilor sau consultanților pe termen scurt, adaptați limbajul în mod corespunzător, de exemplu, făcând referire la acordurile de voluntariat în conformitate cu Legea voluntariatului (nr. 121/2010).

Păstrați-l într-un dosar securizat: Arhivați formularul completat împreună cu dosarul candidatului pentru a păstra o dovadă de audit clară a procesului decizional.

Anexa D. Matrice de risc (versiune detaliată)

Tabelul de mai jos prezintă o matrice de riscuri complexă pe care organizațiile o pot utiliza pentru a identifica, evalua și atenua provocările specifice legate de implementarea Schemei de Dezvăluire a Abaterilor (SDA). Spre deosebire de versiunile sumare, acest format detaliat include explicații privind riscurile, nivelurile de probabilitate și impact, măsurile de atenuare recomandate, responsabilitățile atribuite și referințe la legile moldovenești relevante și la orientările SDA.

→ Mod de utilizare:

1. **Personalizați** categoriile și rândurile pentru a reflecta contextul specific al organizației dvs. (de exemplu, programe axate pe copii, fluctuație mare de personal, detașări internaționale).

2. **Actualizați** nivelurile de probabilitate și impact (scăzut/mediu/ridicat) pe baza experienței organizaționale sau a incidentelor din trecut.

3. **Revizuiți** matricea în mod regulat, de exemplu, la fiecare șase până la douăsprezece luni, pentru a reflecta schimbările în cerințele legale, personalul sau capacitatea operațională.

MODEL DE MATRICE DE RISC

Risc/ Conflict	Explicație	Probabilitate	Impact	Risc global	Măsuri de atenuare	Responsabilitate	Referințe	Acțiune
1. Candidatul refuză consimțământul pentru verificările efectuate prin SDA	Candidatul refuză să semneze formularul de consimțământ, împiedicând accesul la datele relevante privind ESAH sau abaterile.	Mediu	Ridicat	Mediu/ Ridicat	**- Evaluarea interesului legitim:** Documentați motivele pentru care protecția prevalează asupra confidențialității. **-Comunicare clară:** Explicați candidatului necesitatea verificărilor pentru rolurile care implică contactul cu copii sau refugiați. **- Posibilă descalificare:** Dacă refuzul persistă pentru rolurile cu risc ridicat, luați în considerare neselectarea.	Responsabil HR / Punct focal al SDA	- Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), art. 5-6 - Codul muncii (nr. 154-XV), obligații de confidențialitate	Mențineți o procedură de „gestionare a refuzurilor” și păstrați o scurtă evidență a modului în care s-a ajuns la decizia finală.

2. Solicitări de referințe excesiv de generale	Utilizarea întrebărilor generice sau invazive implică riscul colectării de date protejate (religie, opinii politice), ceea ce poate duce la posibile plângeri pentru discriminare.	Mediu	Mediu	Mediu	**- Concentrarea pe ESAH/abateri**: Adoptarea unor formulare standardizate care vizează strict cazurile dovedite de ESAH **- Instruirea personalului:** Instruirea recrutorilor pentru a evita întrebările personale irelevante.	Responsabil HR / Consilier juridic	- Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012) - Orientări privind SDA: Reducerea la minimum a datelor irelevante	Actualizați șabloanele de verificare a referințelor și efectuați audituri lunare sau trimestriale.
3. Dezvăluirea zvonurilor nefondate	Un referent furnizează acuzații vagi legate de ESAH, bazate pe zvonuri, fără documentație oficială, riscând respingerea inechitabilă a candidatului sau acuzații de defăimare.	Mediu	Mediu	Mediu	**- Solicitarea documentației:** Solicitați rapoarte de anchetă internă sau declarații ale martorilor. **- Acordarea dreptului de replică candidatului:** Dacă probele sunt slabe, oferiți-i șansa de a le contesta. **- Angajare cu perioadă de probă:** Dacă nu apar dovezi, luați în considerare o perioadă de probă scurtă.	Departamentul de resurse umane	- Codul muncii (nr. 154-XV), articolele 56 și 64 (dovezi disciplinare) - Orientări privind SDA: Evaluarea gravității/ credibilității abaterilor	Implementați o etapă documentată de „verificare a fundamentării” în protocolul dvs. de referință.
4. Păstrarea necorespunzătoare a datelor	Păstrarea dosarelor privind abaterile mai mult timp decât este necesar contravine legii moldovenești privind protecția datelor; în schimb, ștergerea lor prea devreme ar putea împiedica verificările ulterioare sau apărarea juridică.	Mediu	Mediu	Mediu	**- Politică clară de păstrare a datelor:** De exemplu, păstrați datele candidaților respinși timp de 2 ani, datele angajaților timp de 2 ani după încetarea contractului de muncă. **- Ștergerea anuală a datelor:** Programați revizuiri anuale. **- Controlul accesului:** Restricționați accesul persoanelor care pot actualiza sau șterge înregistrările pentru a păstra integritatea datelor.	Punct focal al SDA / Responsabil de protecția datelor	- Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), art. 11 și 13	Includeți un program de păstrare în manualul privind HR și efectuați o revizuire anuală pentru a șterge sau a anonimiza înregistrările expirate.
5. Schimbul transfrontalier fără garanții corespunză-toare	ONG-urile nu pun în aplicare criptarea, clauzele contractuale standard sau consimțământul explicit al candidaților	Mediu	Mediu	Mediu	**- Clauze standard privind transferul de date:** Pentru referințele provenite din jurisdicții din afara UE sau din jurisdicții necorespunzătoare.	Punct focal al SDA / Securitate IT / Consilier juridic	- Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024), art. 31	Păstrați un „Registru de date transfrontalie re” și șabloane standard de contract pentru fiecare

	atunci când solicită referințe de la angajatori din afara Moldovei, riscând încălcări legale în temeiul articolului 31.				**- Criptare:** Utilizați e-mailuri sau transferuri de fișiere securizate. **- Registru transfrontalier:** Țineți evidența fiecărei solicitări din străinătate (data, scopul, categoriile de date).			cerere de referință care implică angajatori străini.
6. Rolurile voluntarilor sunt ignorate	Voluntarii cu risc ridicat (care lucrează cu copii, au contact direct cu beneficiarii) nu sunt supuși verificărilor SDA, ceea ce poate duce la incidente de ESAH.	Mediu	Mediu/ Ridicat	Mediu/ Ridicat	**- Alinierea politicii privind voluntarii:** Tratați voluntarii cu acces nesupravegheat ca pe angajații cu roluri cu risc ridicat. **- Acorduri cu voluntarii:** Introduceți clauze privind SDA care permit verificarea abaterilor. **- Verificare pe niveluri:** Verificări de bază pentru rolurile cu risc scăzut, verificări complete pentru voluntarii cu risc ridicat.	Coordonator voluntari / Responsabil HR	- Legea voluntariatului (nr. 121/2010) - Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013)	Includeți verificările prin SDA ale voluntarilor în etapele de recrutare și evidențiați acest lucru în manualul privind voluntarii.
7. Motive de încetare neexplicite	Contractele sau manualele HR pot să nu conțină o formulare clară care să precizeze că ESAH – chiar și atunci când nu este de natură penală – este considerată o abatere gravă. Această lacună poate expune ONG-ul la litigii în cazul în care un membru al personalului este concediat pentru comportament exploatator.	Mediu	Ridicat	Mediu/ Ridicat	**- Clauza de toleranță zero:** Modificați codul de conduită sau politicile HR pentru a menționa în mod explicit ESAH ca motiv de concediere în conformitate cu articolele 56 și 64 din Codul muncii. **- Comunicarea cu personalul:** Asigurați-vă că angajații/voluntarii cunosc aceste politici la momentul angajării. **- Investigații interne:** Documentați toate procedurile și concluziile înainte de concediere.	Responsabil HR / Consilier juridic	- Codul muncii (nr. 154-XV), articolele 56 și 64 - Orientări privind SDA: Abateri privind ESAH fără caracter penal	Revizuiți toate contractele de muncă și acordurile de voluntariat pentru a include o clauză care definește ESAH ca fiind o abatere gravă și oferiți instruire pentru a vă asigura că personalul și voluntarii sunt conștienți de acest standard.
8. Potențiale discriminări în procesul decizional privind angajarea	Deciziile negative pot fi influențate – intenționat sau neintenționat – de etnia, religia, dizabilitatea sau	Mediu	Ridicat	Mediu/ Ridicat	**- Criterii obiective privind abaterile:** Evaluați numai incidentele de ESAH verificate și relevante pentru locul de muncă. - **Motivarea deciziei:** Păstrați o evidență scrisă în care să	Responsabil HR / Punct focal al SDA	- Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121/2012) - Supraveghe-rea Consiliului pentru egalitate	Implementați un „Formular de motivare a respingerii” pentru a documenta motivele referitoare la abaterile care

	alte caracteristici protejate ale candidatului.				explicați motivul neselectării (de exemplu, hărțuire documentată). **- Instruire privind combaterea discriminării:** Asigurați-vă că recrutorii înțeleg motivele protejate și riscurile legale.			au dus la respingerea candidaturii, asigurându-vă că nu se face referire la caracteristici personale
9. Cazuri neraportate de activitate sexuală implicând persoane sub 18 ani	Personalul descoperă sau suspectează că un candidat a întreținut relații sexuale cu minori, dar nu raportează acest lucru, ceea ce constituie o încălcare a legii penale și expune organizația la riscuri juridice și reputaționale grave.	Scăzut/ Mediu	Ridicat	Mediu/ Ridicat	**Instruire obligatorie privind raportarea:** Informați personalul că orice activitate sexuală cu o persoană sub 18 ani constituie o infracțiune penală în conformitate cu Codul penal. **Escaladare imediată:** Solicitați sesizarea autorităților dacă referințele indică implicarea minorilor. **Codul de conduită:** Precizați că ESAH care implică minori duce la concedierea imediată.	Responsabil HR / Punct focal al SDA Ofițer de protecție / Responsabil HR	- Codul penal (Legea nr. 985-XV), articolul 262 - Legea privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc şi a copiilor separați de părinți (nr. 140/2013)	Elaborați un „Protocol de raportare a cazurilor de ESAH asupra minorilor” și includeți-l în ghidurile pentru personal.
10. Identitatea avertizorului de integritate dezvăluită	În timpul verificărilor efectuate prin SDA sau al partajării referințelor, organizația dezvăluie în mod neintenționat identitatea unui avertizor de integritate intern, încălcând confidențialitatea și Legea privind avertizorii de integritate (nr. 122/2018).	Scăzut/ Mediu	Mediu	Mediu	**Anonimizarea detaliilor privind avertizorul de integritate:** În referințe sau înregistrări interne, faceți referire la o „anchetă internă fundamentată” fără a menționa numele avertizorului de integritate. **Restricționarea accesului:** Limitați accesul la plângerea inițială la responsabilul HR sau consilierul juridic. **Politica privind avertizorii de integritate:** Instruiți personalul să trateze informațiile sensibile cu confidențialitate.	Responsabil HR / Punct focal pentru avertizorii de integritate	- Legea privind avertizorii de integritate (nr. 122/2018) - Codul muncii (nr. 154-XV), norme de confidențiali-tate	Eliminați informațiile referitoare la avertizorii de integritate din documentele de verificare a referințelor și stocați datele aferente într-un dosar separat, confidențial.
11. Acuzații de defăimare din partea candidatului	Un candidat respins susține că organizația l-a defăimat prin dezvăluirea sau utilizarea unor	Mediu	Mediu	Mediu	**Numai dovezi verificate:** Solicitați documentație oficială de la foștii angajatori (de exemplu, înregistrări disciplinare,	Departamen tul de resurse umane / Consilier juridic	- Codul civil (dispoziții privind defăimarea) - Orientări privind SDA:	Stabiliți o etapă internă de „confirmare a dovezilor” în procesul de

	informații neverificate sau false privind abaterea sa, ceea ce ar putea duce la acțiuni în justiție sau la prejudicierea reputației sale.				rapoarte de investigație). **Posibilitatea candidatului de a răspunde:** Permiteți candidatului să examineze sau să conteste concluziile cheie înainte de luarea unei decizii finale. **Păstrați dosarul deciziei:** Păstrați o scurtă înregistrare a dovezilor cheie, a modului în care au fost evaluate și a motivării finale.		Necesitatea unor acuzații documentate sau fundamentate	referință pentru a vă asigura că deciziile nu se bazează doar pe zvonuri sau bârfe.

→ Elementele cheie ale acestei matrice

1. **Explicația riscului:** Descrie cum sau de ce poate apărea o anumită problemă, ajutând personalul să înțeleagă contextul.

2. **Probabilitate și impact:** Clasificați fiecare risc ca fiind scăzut, mediu sau ridicat, pe baza incidentelor anterioare sau a realităților operaționale.

3. **Risc global:** Combină probabilitatea și impactul pentru a prioritiza acțiunile (de exemplu, ridicat-ridicat înseamnă urgent).

4. **Măsuri de atenuare:** Enumeră pași concreți, cum ar fi instruirea personalului sau revizuirea șabloanelor, pentru a aborda fiecare risc.

5. **Responsabilitate:** Atribuie responsabilitatea unui rol sau departament specific (de exemplu, responsabil HR, punct focal al SDA).

6. **Referințe:** Corelează fiecare risc cu legislația moldovenească sau cu orientările privind SDA pentru a sprijini conformitatea.

7. **Acțiune:** Rezumă pașii următori (de exemplu, „auditează referințele lunar”, „revizuiește politica privind voluntarii” etc.).

Sfat: Partajați periodic versiunile actualizate ale acestei matrice cu conducerea superioară și personalul relevant (HR, protecție, punct focal al SDA). Solicitați feedback cu privire la riscurile noi sau rezolvate. Un proces de revizuire regulat și colaborativ ajută la menținerea conformității și la consolidarea prevenirii abaterilor în conformitate cu cadrul SDA.

Anexa E. Model de clauze contractuale pentru încetarea contractului pe motive de ESAH

Mai jos sunt prezentate modele de clauze pe care organizațiile le pot adapta pentru a le utiliza în contractele de muncă, acordurile de voluntariat sau contractele de consultanță. Aceste clauze stipulează în mod explicit că ESAH constituie un motiv de încetare legală a contractului, chiar și în cazul în care comportamentul nu atinge pragul penal. Limbajul trebuie adaptat pentru a reflecta cadrul de politici al organizației și tipul de rol (angajat, voluntar, contractant), iar toate formulările finale trebuie revizuite de un consilier juridic pentru a se asigura conformitatea cu legislația muncii din Moldova și cu politicile interne.

1. Clauza de toleranță zero față de ESA
Titlul clauzei: Toleranță zero față de exploatarea sexuală și abuz
Text:
„Organizația aplică o politică de toleranță zero față de toate formele de exploatare sexuală, abuz sau hărțuire (ESAH), în special cele care implică beneficiari, minori, refugiați sau alte grupuri vulnerabile. Orice caz dovedit de ESAH – indiferent dacă constituie o infracțiune penală în conformitate cu legislația moldovenească – va fi considerat o abatere gravă și poate duce la încetarea imediată a prezentului contract [de muncă/voluntariat/consultanță], în conformitate cu articolele 56 și 64 din Codul muncii (nr. 154-XV).”

2. Definiția explicită a ESAH și a abaterii
Titlul clauzei: Definiția abaterii care implică ESAH
Text:
„În sensul prezentului acord, exploatarea sexuală și abuzul (ESA) includ, dar nu se limitează la:
I. Orice activitate sexuală propriu-zisă sau tentativă cu o persoană cu vârsta sub 18 ani, indiferent de consimțământul acesteia sau de legile locale privind vârsta majoratului;
II. Abuzul de o funcție de putere, încredere sau vulnerabilitate pentru a solicita, presa sau angaja persoane – în special beneficiari sau colegi – în activități sexuale;
III. Oferirea sau primirea de bani, locuri de muncă, bunuri sau servicii în schimbul unor favoruri sexuale, inclusiv orice formă de relație tranzacțională sau de exploatare;
IV. Hărțuirea sexuală, inclusiv avansuri sexuale nedorite, solicitări de favoruri sexuale sau alte comportamente verbale, nonverbale sau fizice de natură sexuală care creează un mediu intimidant sau ostil;
V. Alte comportamente identificate ca abateri grave în conformitate cu Codul de conduită al Organizației sau cu politicile de protecție.”

3. Investigație și proces echitabil
Titlul clauzei: Procedura de investigare și încetarea contractului
Text:
„Dacă există dovezi credibile sau acuzații de ESAH, Organizația va efectua o investigație internă în conformitate cu procedurile stabilite și cu legislația muncii din Republica Moldova. Persoana în cauză:
I. Va primi o notificare cu privire la acuzații și i se va acorda o șansă echitabilă de a răspunde;
II. Poate fi suspendată din funcție sau transferată temporar în așteptarea rezultatelor investigației;
III. Va fi concediată imediat dacă investigația constată o abatere gravă, chiar dacă nu are loc o urmărire penală.
IV. Toate etapele vor respecta procedura legală prevăzută în Codul muncii (nr. 154-XV), iar orice acte criminale confirmate sau suspectate care implică persoane sub 18 ani vor fi raportate autorităților, conform prevederilor articolului 262 din Codul penal.”

4. Raportarea obligatorie și obligațiile legale

Titlul clauzei: Raportarea obligatorie a exploatării minorilor

Text:

„În conformitate cu articolul 262 din Codul penal al Republicii Moldova, orice activitate sexuală care implică o persoană cu vârsta sub 18 ani constituie o infracțiune și trebuie raportată. Toți [angajații/voluntarii/consultanții] sunt obligați să raporteze imediat orice implicare suspectată sau confirmată în astfel de comportamente prin intermediul canalelor de protecție ale Organizației. Organizația are obligația legală de a notifica autoritățile de aplicare a legii sau autoritățile de protecție a copilului și va rezilia contractul fără întârziere în cazurile în care există motive întemeiate sau credibile de îngrijorare."

5. Dezvăluirea referințelor / Clauza privind SDA

Titlul clauzei: Schema de Dezvăluire a Abaterilor (SDA) - Partajarea referințelor

Text:

„Prin semnarea acestui acord, [angajatul/voluntarul/consultantul] conștientizează că cazurile documentate de ESAH sau de abateri grave pot fi dezvăluite viitorilor angajatori sau organizațiilor partenere în conformitate cu Schema de Dezvăluire a Abaterilor (SDA). Acest lucru se face exclusiv în scopul protejării și în conformitate cu Legea privind protecția datelor cu caracter personal (nr. 195/2024). În cazul în care persoana refuză să-și dea consimțământul sau îl retrage, Organizația poate invoca interesul legitim pentru a dezvălui detalii critice privind abaterile pentru rolurile cu risc ridicat, în urma unui test de echilibru și a unei documentații corespunzătoare."

6. Cunoașterea politicilor

Titlul clauzei: Acordul de respectare a Codului de conduită privind protecția

Text:

„[Angajatul/voluntarul/consultantul] confirmă că a primit, citit și înțeles Codul de conduită al Organizației și Politica acesteia privind prevenirea exploatării sexuale, abuzului și hărțuirii (PESAH). Acesta se angajează să respecte aceste standarde în orice moment. Orice încălcare dovedită, inclusiv acte de exploatare sexuală, abuz, hărțuire sau alte abateri grave, va fi considerată motiv de luare a măsurilor disciplinare, inclusiv concedierea imediată, în conformitate cu politica de toleranță zero a Organizației și cu dispozițiile legale aplicabile."

→ Sfaturi pentru implementare

1. **Revizuire de către consilieri juridici**

Asigurați-vă că avocații sau consultanții locali specializați în dreptul muncii confirmă că aceste clauze sunt în conformitate cu legislația muncii din Republica Moldova și cu structura HR a Organizației (de exemplu, referirile la etapele investigației interne).

2. **Includerea în contractele existente**

Pentru noii angajați sau voluntari, integrați aceste clauze direct în corpul principal al contractului sau acordului lor.

Pentru personalul existent, luați în considerare un addendum sau un cod de conduită actualizat care necesită semnătură.

3. **Versiuni în mai multe limbi**

Furnizați aceste clauze în limba română sau rusă (și, eventual, în limba engleză pentru personalul internațional) pentru a evita confuziile sau pretențiile de neînțelegere a obligațiilor legale.

4. **Orientarea personalului/voluntarilor**

În timpul prezentării, evidențiați aceste clauze, clarificând ce constituie ESAH și ce măsuri de investigare/disciplinare ia ONG-ul în cazul apariției unor acuzații.

5. Referințe la formularele de consimțământ

Faceți referire la formularele de consimțământ din Anexa A dacă intenționați să împărtășiți concluziile documentate privind ESAH cu viitorii angajatori. Precizați în mod explicit modul în care aceste formulare interacționează cu clauzele de reziliere.

6. Actualizări anuale sau periodice

Dacă Codul de conduită al Organizației dvs. sau legislația moldovenească se modifică (de exemplu, noi ghiduri privind protecția datelor), revizuiți aceste clauze în mod corespunzător. Comunicați modificările personalului și voluntarilor.

Anexa F – Formular de gestionare a refuzurilor

Secțiunea A: Detalii privind candidatul și funcția

1. Numele candidatului:
   (Prenume, nume)
2. Funcția pentru care a aplicat:
   (Specificați rolul/funcția; indicați dacă este o funcție cu risc ridicat sau cu contact direct)
3. Data depunerii candidaturii/interviului:
   (ZZ/LL/AAAA)
4. Numele persoanei din cadrul HR/intervievatorului care completează formularul:
   (Numele complet și funcția)

Secțiunea B: Contextul refuzului

1. Data și ora refuzului:
   (Când a refuzat candidatul în mod explicit să semneze formularul de consimțământ?)
2. Modul de refuz:

În persoană
E-mail
Telefon
Altele (specificați)

3. Motivul (motivele) refuzului candidatului (dacă a fost indicat):

(Prezentați pe scurt motivele menționate de candidat, de exemplu, preocupări legate de confidențialitate, conflicte anterioare cu un fost angajator, reticența de a dezvălui detalii personale.)

Secțiunea C: Explicația scopului protecției

1. Discuție privind cerințele de protecție

Data/ora întâlnirii cu candidatul:
Punctele cheie explicate candidatului:

- Obligația ONG-ului de a proteja populațiile vulnerabile (copii, refugiați, supraviețuitori ai abuzurilor etc.)
- De ce verificarea referințelor privind abaterile (ESA) este esențială pentru rolurile cu risc ridicat
- Rezultate potențiale în cazul în care nu se acordă consimțământul (de exemplu, testul interesului legitim, descalificarea)

2. Răspunsul candidatului după explicație:
(Rezumați dacă candidatul și-a menținut refuzul, a solicitat informații suplimentare sau și-a exprimat consimțământul condiționat sau parțial.)

Secțiunea D: Rezultatul refuzului candidatului

1. Evaluarea interesului legitim

Organizația intenționează să procedeze în baza unei revendicări de interes legitim documentate, în pofida refuzului?

- Da
- NU

Dacă da, atașați sau faceți referire la „Șablonul de evaluare a interesului legitim” completat.

1. Descalificarea candidatului

Dacă funcția prezintă un risc ridicat (contact direct cu grupuri vulnerabile) și nu există nicio măsură alternativă fezabilă, indicați dacă candidatul este descalificat:

- Da, candidatul este descalificat.
- Nu, candidatul rămâne în proces de examinare.
- Abordare condiționată (de exemplu, oferirea unei funcții diferite, cu risc mai mic, în așteptarea unor verificări suplimentare).

Secțiunea E: Decizia finală și semnăturile

1. Rezumatul deciziei
(Unul sau două rânduri care rezumă acțiunea finală. Exemplu: „Candidatul a fost descalificat din cauza refuzului; interesul legitim nu a fost invocat” sau „Organizația va aplica interesul legitim și va solicita referințe minime, axându-se strict pe ESAH.”)
2. Semnături

Reprezentant HR / Intervievator:
Nume:
Semnătură:
Data:
Candidat (opțional)
(Dacă candidatul alege să confirme că a fost informat cu privire la decizie, poate semna aici.)
Nume:
Semnătură:
Data:
SDA/Punct focal juridic (dacă este cazul):
Nume:
Semnătură:
Data:
Note suplimentare/Atașamente

- Atașați la acest formular orice documente justificative (capturi de ecran ale e-mailurilor, comunicări scrise sau Evaluarea interesului legitim completată).
- Păstrați acest formular într-un fișier securizat cu acces limitat, respectând politicile ONG-ului privind protecția și păstrarea datelor.

→ Cum se utilizează acest formular

1. **Inițiați imediat după refuz:** Imediat ce candidatul refuză să semneze consimțământul privind SDA, responsabilul HR sau coordonatorul interviului trebuie să completeze Secțiunile A și B.

2. **Discutați despre protecție:** Organizați o scurtă întâlnire sau un apel telefonic pentru a clarifica scopul consimțământului (Secțiunea C). Înregistrați preocupările candidatului și poziția sa finală după discuție.

3. **Decideți pașii următori:** Decideți dacă invocați interesul legitim (atașați sau faceți referire la Evaluarea interesului legitim completată) sau dacă descalificați candidatul, în special pentru rolurile care implică contact direct cu beneficiarii (Secțiunea D).

4. **Finalizați și arhivați:** Solicitați responsabilului HR să semneze formularul, opțional colectați confirmarea candidatului și arhivați documentul în siguranță în dosarul candidatului.

Prin utilizarea acestui „Formular de gestionare a refuzului”, organizațiile demonstrează că:

- Au luat măsuri rezonabile pentru a informa candidatul cu privire la importanța protecției.
- Au documentat procesul de luare a deciziilor.
- Au respectat obligațiile de protecție a datelor în cazul în care organizația procedează în baza interesului legitim sau decide să descalifice candidatul într-un mod echitabil și transparent.

Rețeaua PEAS din Moldova

Regional Refugee Response for the Ukraine Situation

UNITED NATIONS MOLDOVA

MISCONDUCT DISCLOSURE SCHEME

Acest document a fost elaborat cu sprijinul UNHCR, Agenția ONU pentru Refugiați, în cadrul Schemei de Dezvăluire a Abaterilor (SDA) în Republica Moldova.

UNHCR
The UN Refugee Agency

Cuprins ↑