

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL R. MOLDOVA

**PLANUL DE ACȚIUNI DE PREVENIRE ȘI
RĂSPUNS PRIVIND EXPLOATAREA ȘI
ABUZUL SEXUAL ȘI
HĂRȚUIREA SEXUALĂ (EAS/HS)**

PENTRU

**PROIECTUL "ÎMBUNĂȚIREA CALITĂȚII EDUCAȚIEI"
(P179363)**

| | |
|---|-----------|
| <i>Definiția termenilor</i> | 3 |
| 1. Introducere | 5 |
| 1.1. Riscuri contextuale de VBG..... | 5 |
| 1.2. Riscuri legate de proiect și măsuri generice de atenuare..... | 5 |
| 1.3. Obiectivele Planului de acțiune privind VBG | 8 |
| 2. Actorii cheie - rol și responsabilități | 8 |
| 2.1. Echipa de conformitate VBG și VÎC | 8 |
| 2.2. Furnizorul de servicii..... | 9 |
| 2.3. Punctul focal VBG și VÎC..... | 9 |
| 3. Măsurile de atenuare a EAS/HS | 10 |
| 3.1. MSR PENTRU ABORDAREA VBG SAU VÎC | 10 |
| 3.1.1. Depunerea reclamațiilor: Proceduri de depunere a reclamațiilor privind VBG și VÎC | 10 |
| 3.1.2. Procesul de soluționare a reclamațiilor privind VBG sau VÎC | 10 |
| 3.1.3. Școli sigure și prevenirea VÎC în etapa de funcționare a liceelor finanțate prin proiect..... | 11 |
| 3.2. Protocolul de răspuns | 12 |
| 3.3. Proceduri potențiale de abordare a VBG și VÎC | 13 |
| Procedurile potențiale de abordare a VBG și a VÎC sunt descrise în cele ce urmează: | 13 |
| 3.4. Căi de referire pentru supraviețuitoarele violenței bazate pe gen | 15 |
| 3.5. Strategia de sensibilizare | 16 |
| 3.6. Măsuri de responsabilizare | 16 |
| 3.7. Monitorizare și evaluare | 16 |
| 4. Planul de acțiune pentru prevenirea și răspunsul la VBG, inclusiv EAS/HS | 17 |
| Anexe | 27 |
| Anexa 1: Formular de notificare/raportare a incidentelor..... | 27 |
| Anexa 2 : Jurnal lunar al incidentelor VBG/EAS/VÎC | 29 |
| Anexa 3: Exemple de coduri de conduită..... | 30 |
| (a) <i>Codul de conduită al Companiei: Prevenirea violenței bazate pe gen și a violenței împotriva copiilor</i> | 30 |
| (b) <i>Codul de conduită al conducătorului: Prevenirea VBG și a VÎC</i> | 32 |
| (c) <i>Codul individual de conduită: Prevenirea violenței bazate pe gen și a violenței împotriva copiilor</i> | 34 |

Definiția termenilor

- **Violența bazată pe gen (VBG):** este un termen general pentru orice act dăunător care este comis împotriva voinței unei persoane și care se bazează pe diferențele atribuite social (de gen) între bărbați și femei. Aceasta include acte care cauzează vătămări sau suferințe fizice, sexuale sau psihice, amenințări cu astfel de acte, constrângere și alte forme de privare de libertate. Aceste acte pot avea loc în public sau în privat.
- **Violența împotriva copiilor (VÎC):** se definește ca fiind vătămarea fizică, sexuală sau psihologică a copiilor minori (adică cu vârsta sub 18 ani), inclusiv utilizarea acestora pentru profit, muncă, satisfacție sexuală sau alte avantaje personale sau financiare.
- **Măsuri de responsabilizare:** sunt măsurile puse în aplicare pentru a asigura confidențialitatea supraviețuitorilor și pentru a responsabiliza contractanții, consultanții și clientul pentru instituirea unui sistem echitabil de abordare a cazurilor de VBG și VÎC.
- **Copil:** este utilizat în mod interschimbabil cu termenul "minor" și se referă la o persoană cu vârsta sub 18 ani.¹ Acest lucru este în conformitate cu articolul 1 din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile copilului.
- **Protecția copilului (PC):** este o activitate sau o inițiativă menită să protejeze copiii de orice formă de vătămare, în special de cea cauzată de VÎC.
- **Consimțământ:** este alegerea în cunoștință de cauză care stă la baza intenției, acceptării sau acordului liber și voluntar al unei persoane de a face ceva. Nu se poate considera că există consimțământ atunci când o astfel de acceptare sau un astfel de acord este obținut prin utilizarea amenințărilor, a forței sau a altor forme de constrângere, răpire, fraudă, înșelăciune sau denaturare. În conformitate cu Convenția Organizației Națiunilor Unite cu privire la drepturile copilului, Banca Mondială consideră că consimțământul nu poate fi dat de copii cu vârsta sub 18 ani, chiar și în cazul în care legislația națională a țării în care este introdus Codul de conduită prevede o vârstă mai mică. Credița eronată cu privire la vârsta copilului și consimțământul copilului nu constituie o apărare.
- **Consultant:** este ca orice firmă, companie, organizație sau altă instituție căreia i s-a atribuit un contract pentru a furniza servicii de consultanță în contextul Proiectului/subproiectului și care a angajat conducători și/sau angajați pentru a desfășura această activitate.
- **Contractant:** este orice firmă, companie, organizație sau altă instituție căreia i s-a atribuit un contract pentru a efectua lucrări de dezvoltare a infrastructurii în contextul Proiectului/subproiectului și care a angajat manageri și/sau angajați pentru a efectua lucrările respective. Aceasta include, de asemenea, sub-contractanți angajați pentru a întreprinde activități în numele contractantului.
- **Angajat:** orice persoană care oferă forță de muncă contractantului sau consultantului în țară, pe șantier sau în afara acestuia, în cadrul unui contract sau aranjament de angajare formal sau informal, de obicei, dar nu neapărat în schimbul unui salariu (de ex., inclusiv stagiarii și voluntarii neplătiți), fără a avea responsabilitatea de a gestiona sau de a supraveghea alți angajați.
- **Angajator:** Proprietarul proiectului/subproiectului
- **Procedura de raportare a acuzațiilor de VBG și VÎC:** este procedura prescrisă care trebuie urmată atunci când se raportează incidente de VBG sau VÎC.

¹ Regatul Cambodgiei este parte la această convenție. <http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/1478613357.pdf>

² A se vedea Rezoluția 62/214 a ONU. Strategia globală a Organizației Națiunilor Unite privind asistența și sprijinul acordat victimelor exploatarei și abuzului sexual de către personalul Organizației Națiunilor Unite și personalul conex; Secretariatul ONU (2003) ST/SGB/2003/13 Măsuri speciale de protecție împotriva exploatarei sexuale și a abuzului sexual; OIM (2016) Politica și procedurile de prevenire și răspuns la exploatarea și abuzul sexual.

- **Codurile de conduită privind VBG și VÎC:** Codurile de conduită adoptate pentru proiect, care acoperă angajamentul companiei și responsabilitățile conducătorilor și ale indivizilor în ceea ce privește VBG și VÎC.
- **Echipa de conformitate VBG și VÎC (GCCT):** o echipă înființată de proiect pentru a aborda problemele legate de VBG și VÎC.
- **Mecanismul de soluționare a reclamațiilor (MSR):** este procesul stabilit de proiect/subproiect pentru primirea și soluționarea reclamațiilor.
- **Grooming:** sunt comportamente care facilitează obținerea de către un agresor a unui copil în vederea unei activități sexuale. De exemplu, un infractor ar putea construi o relație de încredere cu copilul, iar apoi ar putea încerca să sexualizeze această relație (de exemplu, încurajând sentimente romantice sau expunând copilul la concepte sexuale prin intermediul pornografiei).
- **Manager/Conducător:** este orice persoană care oferă forță de muncă contractantului sau consultantului, pe șantier sau în afara acestuia, în temeiul unui contract de muncă oficial și în schimbul unui salariu, cu responsabilitatea de a controla sau de a dirija activitățile unei echipe, unități, divizii sau similare a contractantului sau consultantului, precum și de a supraveghea și gestiona un număr prestabilit de angajați.
- **Grooming online:** este actul de a trimite un mesaj electronic cu un conținut indecent unui destinatar despre care expeditorul crede că este minor, cu intenția de a determina destinatarul să se angajeze sau să se supună unei activități sexuale cu o altă persoană, inclusiv, dar nu neapărat, cu expeditorul³.
- **Agresor:** este persoana (persoanele) care comite (comit) sau amenință să comită un act sau acte de VBG sau VÎC.
- **Protocolul de răspuns:** reprezintă mecanismele instituite pentru a răspunde la cazurile de VBG și VÎC.
- **Supraviețuitor(i):** este persoana (persoanele) afectată(e) în mod negativ de VBG sau VÎC. Femeile, bărbații și copiii pot fi supraviețuitori ai VBG; copiii pot fi supraviețuitori ai VÎC.
- **Șantier:** este zona în care se desfășoară lucrări de dezvoltare a infrastructurii, ca parte a proiectului.
- **Împrejurimile șantierului:** este "zona de influență a proiectului", care reprezintă orice zonă, urbană sau rurală, direct afectată de proiect, inclusiv toate așezările umane care se găsesc pe aceasta.

1. Introducere

1.1. Riscuri contextuale de VBG

În Moldova, potrivit unui sondaj comandat de OSCE, 73% dintre femeile și fetele (18-74 de ani) care au fost vreodată partenere au fost supuse violenței partenerului intim (fizică, sexuală sau psihologică), începând cu vârsta de 15 ani (2018)⁴. Proporția femeilor care au declarat că au fost supraviețuitoare ale violenței împotriva femeilor a fost estimată la 40%, procent care a rămas neschimbat în ultimul deceniu⁵. Datorită cadrului juridic solid și a măsurilor multisectoriale, în 2021, un număr de 236 (666 în 2018) de ordonanțe de protecție și 1496 (3877 în 2018) de ordonanțe de restricție de urgență au fost aplicate de poliție pentru a proteja victimele VD⁶. În pofida progreselor înregistrate, există numeroase provocări în acest domeniu. Printre barierele în calea raportării cazurilor de VD/VPI se numără: rușinea, motive financiare, lipsa de informații despre serviciile disponibile, neîncrederea în servicii, frica, lipsa de recunoaștere a ceea ce se consideră violență. Potrivit sondajului OSCE (2019), 55% dintre respondenți au fost de acord că violența domestică este o chestiune privată și ar trebui să fie tratată în cadrul familiei; 45% au fost de acord că violența împotriva femeilor este adesea provocată de victime și de alte persoane.

La 14 octombrie 2021, Parlamentul a aprobat ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul). Prin ratificarea Convenției, autoritățile moldovenești se angajează în mod corespunzător să urmărească penal violența împotriva femeilor, să aloce resurse pentru a asigura funcționarea centrelor de criză, a liniei telefonice de urgență 24/7, a adăposturilor pentru victimele violenței, să ofere asistență psihologică și juridică, precum și alte măsuri.

În prezent, există o linie telefonică de urgență (0 8008 8008): accesibilă 24/24 ore pe zi, care oferă servicii de consiliere pentru victime, informații în condiții de anonim și confidențialitate, gestionată de Centrul Internațional "La Strada"⁷.

De la invadarea Ucrainei de către Federația Rusă în februarie 2022, conflictul armat în curs de desfășurare a provocat strămutări interne și un aflux de refugiați în țările vecine. Moldova, alături de Polonia, a primit cel mai mare număr de refugiați în comparație cu mărimea populației sale. Sosirea bruscă a refugiaților din Ucraina a pus o presiune enormă asupra sistemului educațional moldovenesc pentru a găzdui sutele de mii de copii care doreau să învețe.

Construcția și/sau reabilitarea școlilor și a instalațiilor în cadrul PÎCE va implica lucrări de construcții civile și va necesita o forță de muncă uriașă și bunuri și servicii asociate care ar putea să nu fie disponibile la nivel local. Ca atare, muncitorii din construcții vor fi aduși din afara zonei proiectului. Muncitorii din construcții sunt preponderent bărbați, de obicei separați de familiile lor pe șantier pentru perioade lungi de timp. Dacă nu este gestionat cu atenție, un aflux de forță de muncă poate avea un impact negativ asupra unei zone de proiect, în contextul unei acceptabilități ridicate a violenței împotriva femeilor și fetelor.

1.2. Riscuri legate de proiect și măsuri generice de atenuare

Proiectul, prin reabilitarea și construcția școlii, poate aduce un aflux minor de forță de muncă și diferențe de venit în comunitățile locale. Proiectele cu un aflux minor de lucrători pot crește cererea de muncă

⁴ Sondajul condus de OSCE privind violența împotriva femeilor "Bunăstarea și siguranța femeilor": Moldova (2019)

⁵ Evaluarea națională voluntară, Guvernul Republicii Moldova, 2020, 2019

⁶ Raportul Poliției 2021, pagina 11

https://politia.md/sites/default/files/ni_privind_infrafractiunile_ce_atenteaza_la_viata_persoanei_si_cele_1.pdf

⁷ <http://lastrada.md/>

sexuală, inclusiv riscul de trafic de femei în scopuri de muncă sexuală; sau riscul de căsătorie timpurie forțată. În plus, salariile mai mari pentru lucrătorii dintr-o comunitate pot duce la o creștere a sexului tranzacțional. Riscul incidentelor sexuale între muncitori și minori, chiar și atunci când acestea nu sunt tranzacționale, poate, de asemenea, să crească.

Riscul de EAS/HS din partea personalului de proiect, de exemplu, funcționarii de la nivel regional și provincial, care pot solicita favoruri sexuale de la femei și fete pentru ca acestea să fie selectate ca beneficiare ale proiectului. Acest risc ar putea proveni în special din faptul că proiectul propus va sprijini intervențiile și activitățile de recuperare a învățării și de învățare accelerată. Aceasta include identificarea elevilor vulnerabili care rămân în urmă din punct de vedere academic și sprijinirea lor prin meditații sau alte programe de remediere pentru a accelera învățarea și a depăși decalajul de învățare identificat. De asemenea, proiectul va crea oportunități de angajare pe termen scurt în zonele țintă ale proiectului și, prin urmare, va spori mobilitatea atât a femeilor, cât și a bărbaților. Mobilitatea mai mare expune femeile la mai multe riscuri de violență bazată pe gen, inclusiv violul.

Femeile sunt responsabile de treburile gospodărești și de îngrijire, care necesită mult timp și energie. Prin participarea la acest proiect, acestea vor adăuga încă o sarcină la cea deja mare. Aceasta nu poate decât să ducă la reducerea timpului dedicat treburilor casnice și îngrijirii, ceea ce poate provoca nemulțumirea bărbaților din gospodărie și poate duce la violență împotriva femeilor.

Deși tot personalul implicat în proiect este angajat cu condiția să respecte diverse coduri de conduită, inclusiv cele privind exploatarea și abuzul sexual, nu putem exclude posibilitatea ca femeilor beneficiare să li se ceară sex sau favoruri conexe în schimbul participării la proiect, fie ca eleve, fie pentru a obține un loc de muncă în cadrul contractanților proiectului.

Femeile și fetele se pot confrunta cu opoziția soților și a altor membri de sex masculin din familie în ceea ce privește dorința lor de a participa la proiect. În unele gospodării, situația poate escalada până la violență. În cazul în care soții lor nu sunt implicați în proiect, posibilitatea de violență este mai mare. Femeile beneficiare pot fi hărțuite sau atacate și de bărbați din afara gospodăriilor lor, care nu sunt implicați în proiect și care își descarcă frustrarea pe femei.

Dacă venitul femeilor crește, acest fapt îi poate face pe bărbați să se simtă nesiguri și să devină violenți împotriva femeilor. Dacă femeile refuză să renunțe la câștigurile lor în favoarea soților și a altor membri de sex masculin din familie, este posibil ca acest lucru să declanșeze violența împotriva femeilor.

Având în vedere că mulți dintre ei sunt capi de familie, există un stimulent puternic pentru copii de a se implica în astfel de activități. Copiii sunt afectați de schimbările în responsabilitățile adulților în domeniu și, de asemenea, de schimbările în capacitatea adulților de a efectua treburile casnice, care sunt cauzate de schimbările din domeniu.

| Riscuri/impacturi potențiale | Impactul / Descrierea riscului | Măsuri de atenuare |
|--|---|---|
| Incidența violenței bazate pe gen/exploatare sexuală Abuz și hărțuire | Lucrătorii direcți din cadrul proiectului și angajații contractanților și sub-contractanților pot fi implicați în cazuri de hărțuire sexuală și viol. Alte forme de violență bazată pe gen și practici discriminatorii care pot | <ul style="list-style-type: none"> • În documentele contractuale vor fi inserate clauze contractuale privind instruirea obligatorie și periodică a lucrătorilor cu privire la conduita legală necesară și la consecințele juridice ale nerespectării legilor privind nediscriminarea și violența bazată pe gen. • În documentele contractuale ale contractantului și ale consultantului de supraveghere vor fi inserate clauze contractuale cu angajamentul de a coopera cu |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>apărea în timpul implementării proiectului includ angajatorii și supraveghetorii care solicită favoruri sexuale ca o condiție prealabilă pentru oportunitățile de angajare la locul de muncă.</p> <p>De asemenea, lucrătorii pot fi implicați în amenințări, insulte, agresiuni și alte forme de abuz asupra fetelor, femeilor, copiilor și altor grupuri vulnerabile. Actele de violență de gen au efecte pe termen lung asupra sănătății fizice și psihologice a supraviețuitorilor.</p> <p>Deși proiectul nu vizează copiii ca lucrători, creșterea activităților economice prin proiect poate crea oportunități pentru copii de a se angaja în munci neadecvate vârstei sau periculoase.</p> | <p>agențiile de aplicare a legii care investighează cazurile de violență bazată pe gen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contractantul este obligat să ia în considerare programe de lucru sau schimburi alternative pentru a permite angajarea unui număr mai mare de lucrători de sex feminin. • Clauzele contractuale împotriva violului, pângăririi și a altor forme de violență bazată pe gen, precum și a muncii copiilor și a muncii forțate vor fi inserate în contractul dintre Contractant și consultantul supraveghetor. • Lucrătorii de pe șantier vor semna un cod de conduită cu sancțiuni pentru violuri, pângărire, abuzuri și altă violență bazată pe gen • Se vor organiza ateliere de sensibilizare pentru angajații Contractantului/Consultantului Supraveghetor și Sub-contractanților, precum și pentru persoanele care lucrează sau locuiesc în imediata vecinătate a proiectului. • Contractantul va furniza numerele de contact ale celui mai apropiat birou al Agenției de aplicare a legii, ale membrilor Comitetului de soluționare a reclamațiilor și ale furnizorilor de servicii de combatere a violenței bazate pe gen birourilor, școlilor și clinicilor din zona de proiect. • Afîșe de interdicere a exploatării și hărțuirii sexuale vor fi postate în interiorul și în jurul șantierului. • Sensibilizarea părinților cu privire la interdicerea muncii copiilor • Utilizarea Planului de acțiune VBG al proiectului • Utilizarea Planului de gestionare a forței de muncă a proiectului • Conferirea la Activitate exclusă inerentă muncii copiilor |
| <p>Riscurile VÎC asociate cu liceele (risc de bullying, VÎC, EASHS etc.)</p> | <p>Violența în școli poate avea efecte grave asupra sănătății psihologice și fizice a copiilor. Copiii care sunt supuși violenței pot suferi leziuni fizice, infecții cu transmitere sexuală, depresie, anxietate, tulburare de stres post-traumatic (TSPT) și gânduri suicidare.</p> <p>Bullying/hărțuirea ia diferite forme în școală, inclusiv:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Sunt necesare programe de combatere a bullying/hărțuirii la nivelul întregii școli, care să promoveze sisteme de sprijin între colegi și să implice profesori și părinți activi și bine pregătiți, pentru a promova un mediu de învățare sigur, în care nu este permisă violența. • Sensibilizarea cadrelor didactice cu privire la abordările democratice de abordare a violenței și a bullying/hărțuirii, cum ar fi: <ul style="list-style-type: none"> ✓ justiție reparatorie ✓ soluționarea conflictelor ✓ medierea între colegi. • Sondajul de opinie în rândul elevilor pentru a asigura o bună bază de date pentru a direcționa măsurile de prevenire a violenței, de ex., creșterea supravegherii |

| | | |
|--|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Fizică, de ex., lovirea, lovirea cu piciorul, pălmuirea, împingerea, tragerea de păr etc. • Verbală, de ex., adresarea de injurii, tachinări, folosirea de expresii depreciative etc. • Relațională, de ex., ostracizarea, răspândirea de zvonuri, manipularea socială etc. • Sexuală, de ex., adresarea de apelative cu caracter sexual, atingeri neinvitate, propuneri etc. | <p>în zonele din școală în care elevii se tem să meargă, crearea mai multor oportunități de joc constructiv în timpul pauzelor de la cursuri etc.</p> |
|--|--|---|

1.3. Obiectivele Planului de acțiune privind VBG

Planul de acțiune împotriva violenței bazate pe gen ar trebui să fie considerat ca parte a Cadrului de management de mediu și social (CMMS) al PÎCE, care oferă o îndrumare pentru luarea în considerare a EAS/HS, concentrându-se asupra școlilor sigure, a lanțului de responsabilitate pentru prevenire și atenuare în pregătirea pentru operarea și gestionarea liceelor. Având în vedere că scopul principal al planului ar fi de a informa operațiunile centrelor de liceu după construcție, în această etapă de pregătire a proiectului, planul de acțiune privind VBG ar trebui să fie o descriere la nivel de cadru a principiilor și acțiunilor recomandate care să fie incluse ca anexă la CMMS și să fie dezvoltate în continuare în timpul implementării proiectului pentru a informa planurile de gestionare a școlii.

Prezentul plan de acțiune privind violența de gen detaliază măsurile operaționale care vor fi puse în aplicare pentru a evalua și a atenua riscurile de violență de gen, inclusiv exploatarea și abuzul sexual (EAS) și hărțuirea sexuală care sunt legate de proiect și modul în care acestea vor fi integrate pe durata de viață a proiectului. Aceasta include proceduri de prevenire și de răspuns la EAS/HS, inclusiv gestionarea reclamațiilor respective.

2. Actorii cheie - rol și responsabilități

2.1. Echipa de conformitate VBG și VÎC

Proiectul trebuie să instituie o "Echipă de conformitate în materie de VBG și VÎC" (GCCT). GCCT va include, în funcție de proiect, cel puțin patru reprezentanți ("puncte focale"), după cum urmează:

- a. Specialiștii PÎCE E&S

- b. Managerul pentru sănătate și securitate ocupațională din partea contractantului⁸ sau o altă persoană căreia i s-a încredințat responsabilitatea de a aborda problema VBG și a VÎC și care are timpul și vechimea necesare pentru a se dedica acestei funcții.
- c. Consultantul de supraveghere; și,
- d. Un reprezentant al unui furnizor local de servicii cu experiență în domeniul violenței de gen și al VÎC ("Furnizorul de servicii").

Va fi de datoria GCCT, cu sprijinul PÎCE și al conducerii contractantului, să informeze lucrătorii cu privire la activitățile și responsabilitățile GCCT. Pentru a face parte în mod eficient din GCCT, membrii trebuie să urmeze un curs de formare din partea furnizorului local de servicii înainte de începerea misiunii lor, pentru a se asigura că sunt sensibilizați cu privire la VBG și la protecția copilului.

GCCT va trebui:

- a. Să aprobe orice modificări ale codurilor de conduită privind VBG și VÎC cuprinse în prezentul document, cu autorizații din partea consultantului de supraveghere pentru orice astfel de modificări.
- b. Să actualizeze și să finalizeze planul de acțiune
- c. Să obțină aprobarea planului de acțiune de către conducerea întreprinderii/contractantului.
- d. Să obțină autorizațiile PÎCE pentru planul de acțiune înainte de mobilizarea completă.
- e. Să primească și să monitorizeze rezoluțiile și sancțiunile cu privire la reclamațiile primite în legătură cu VBG și VÎC asociate cu proiectul; și,
- f. Să asigure că statisticile privind VBG și VÎC din MSR (anexa 1 și anexa 2) sunt actualizate și incluse în rapoartele periodice ale proiectului.

GCCT organizează întâlniri trimestriale de actualizare pentru a discuta modalitățile de consolidare a resurselor și a sprijinului acordat angajaților și membrilor comunității în ceea ce privește VBG și VÎC.

Planul de acțiune și Codul de conduită (anexa 3) se prezintă spre examinare consultantului PÎCE și consultantului de supraveghere cât mai curând posibil după data semnării contractului. Lucrările nu vor începe decât dacă inginerul este mulțumit de măsurile instituite, inclusiv de plan și de coduri. Nerespectarea unei astfel de obligații ar trebui să constituie un motiv de anulare a suspendării contractului - acest lucru va fi stabilit la discreția exclusivă a entității contractante, în timp ce intenția de anulare a contractului va fi notificată echipei Băncii Mondiale în termen de 60 de zile de la data propusă pentru anulare.

2.2. Furnizorul de servicii

Furnizorul de servicii este o organizație locală (posibil un ONG) care are experiența tehnică și capacitatea de a oferi instruire personalului și de a sprijini supraviețuitorii VBG sau VÎC. Contractantul(Contractanții) va (vor) contracta serviciile unui prestator de servicii, astfel încât cazurile de VBG și VÎC să poată fi referite în siguranță către aceștia. Furnizorul de servicii va oferi, de asemenea, sprijin și îndrumare punctelor focale VBG și VÎC, după cum este necesar. Furnizorul de servicii va avea un reprezentant în cadrul GCCT și va fi implicat în soluționarea plângerilor legate de VBG sau VÎC. Furnizorul de servicii va elabora și va efectua instruirea obligatorie a angajaților cu privire la VBG și VÎC.

2.3. Punctul focal VBG și VÎC

GCCT va trimite reclamația către punctele focale corespunzătoare pentru soluționare (de ex, problemele legate de personalul contractantului vor fi rezolvate de contractant, cele legate de personalul consultantului

⁸ În cazul în care la proiect lucrează mai mulți contractanți, fiecare dintre aceștia desemnează un reprezentant, după caz.

de către consultant și cele legate de personalul clientului de către client) și va consilia GCCT cu privire la soluțiile posibile, inclusiv trimiterea la poliție, după necesitate. Aceștia vor fi asistați de furnizorul de servicii, după caz.

Toate punctele focale din cadrul GCCT trebuie să fie instruite și abilitate să rezolve problemele legate de VBG și VÎC. Este esențial ca întregul personal al MSR și al GCCT să înțeleagă principiile directoare și cerințele etice de abordare a supraviețuitorilor VBG și VÎC. Toate rapoartele ar trebui să rămână confidențiale și să fie transmise imediat furnizorului de servicii reprezentat în cadrul GCCT⁹. În cazurile de VBG și VÎC care justifică intervenția poliției, punctele focale trebuie să trimită reclamația în mod corespunzător la: (i) autorităților; (ii) furnizorului de servicii; și, (iii) conducerii în vederea luării de măsuri suplimentare. Angajatorul și Banca Mondială trebuie să fie notificate imediat.

3. Măsurile de atenuare a EAS/HS

3.1. MSR PENTRU ABORDAREA VBG SAU VÎC

3.1.1. Depunerea reclamațiilor: Proceduri de depunere a reclamațiilor privind VBG și VÎC

Toți angajații, voluntarii, consultanții și sub-contractanții sunt încurajați să raporteze cazurile suspectate sau reale de VBG sau VÎC. Conducătorii sunt obligați să raporteze cazurile suspectate sau reale de VBG și/sau de VÎC, deoarece au responsabilitatea de a respecta angajamentele companiei și îi consideră pe raportorii lor direcți răspunzători pentru respectarea Codului de conduită individual.

Proiectul va oferi informații angajaților și comunității cu privire la modul de raportare a cazurilor de VBG și VÎC, și a încălcărilor Codului de conduită prin intermediul mecanismului de soluționare a reclamațiilor (MSR). GCCT va urmări cazurile de VBG, VÎC și de încălcare a Codului de conduită raportate prin intermediul MSR.

3.1.2. Procesul de soluționare a reclamațiilor privind VBG sau VÎC

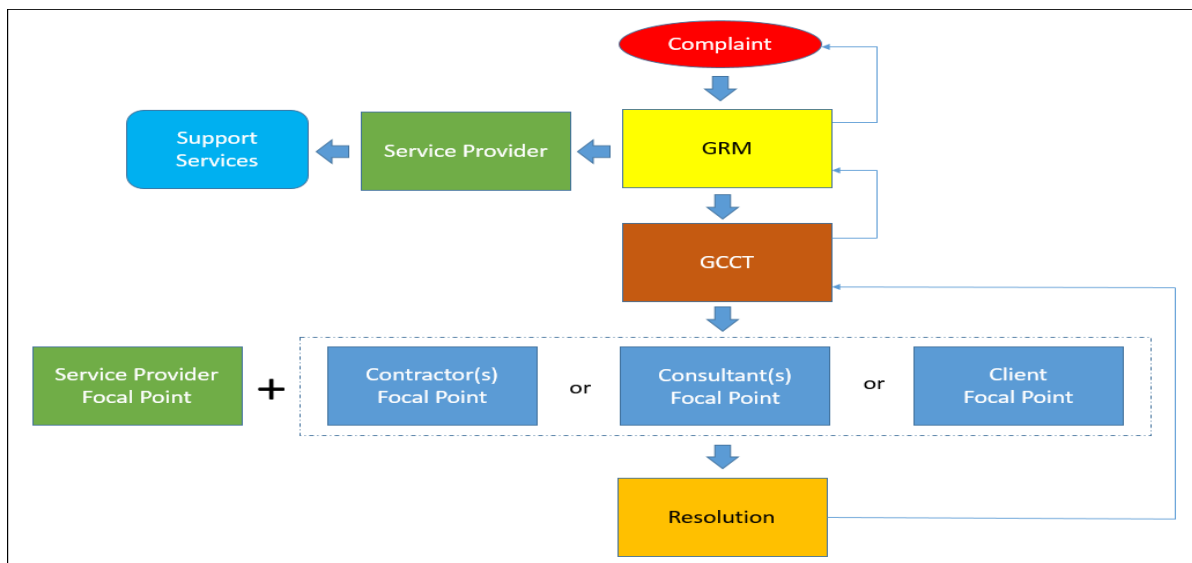
Figura de mai jos prezintă procesul de soluționare a reclamațiilor.

Proiectul operează un mecanism de soluționare a reclamațiilor (MSR). Rapoartele privind VBG sau VÎC, alte plângeri sau alte preocupări pot fi transmise online, prin telefon, prin poștă sau în persoană.

Operatorul MSR va direcționa plângerile legate de VBG sau VÎC către GCCT pentru a le rezolva. În conformitate cu planul de acțiune, GCCT, prin intermediul furnizorului de servicii și al punctului (punctelor) focal(e), va investiga plângerea și, în cele din urmă, va oferi operatorului MSR o soluție la plângere sau, dacă este necesar, va sesiza poliția. După soluționare, operatorul MSR va informa reclamantul cu privire la rezultatul plângerii, cu excepția cazului în care aceasta a fost făcută în mod anonim. Reclamațiile adresate conducătorilor sau furnizorului de servicii vor fi transmise de către aceștia către MSR pentru a fi prelucrate.

În cazul în care plângerea către MSR este făcută de un supraviețuitor sau în numele unui supraviețuitor, reclamantul va fi direcționat direct către furnizorul de servicii pentru a primi servicii de sprijin în timp ce GCCT investighează în paralel plângerea.

⁹ Supraviețuitorii VBG și VÎC pot avea nevoie de acces la servicii de poliție, justiție, sănătate, servicii psihosociale, adăposturi sigure și mijloace de trai pentru a începe să se vindece de experiența lor de violență.



3.1.3. Școli sigure și prevenirea VÎC în etapa de funcționare a liceelor finanțate prin proiect

Există un sistem instituțional și normativ cu privire la acțiunile de responsabilizare și referire pentru a asigura siguranța școlilor și prevenirea VÎC pe parcursul etapei operaționale a funcționării liceelor finanțate prin proiect.

Lista actelor normative privind protecția copiilor împotriva tuturor formelor de violență:

- Legea nr. 140 din 14 iunie 2013 privind protecția specială a copiilor aflați în situația de risc a copiilor separați de părinți
- Legea nr. 30 din 7 martie 2013 cu privire la protecția copiilor împotriva impactului negativ al informației
- Instrucțiunile cu privire la mecanismul de cooperare intersectorială pentru identificarea, evaluarea, referirea, asistența și monitorizarea copiilor victime și potențiale victime ale violenței, neglijării, exploatării și traficului (Hotărârea Guvernului nr. 270 din 8 aprilie 2014)
- Organizarea instituțională și procedura de intervenție a lucrătorilor din instituțiile de învățământ în cazurile de abuz, neglijare, exploatare, trafic de copii (Ordinul Ministerului Educației nr. 77 din 22 februarie 2013)
- Metodologia de aplicare a Procedurii de organizare și intervenție instituțională a lucrătorilor din unitățile de învățământ preuniversitar în cazuri de abuz, neglijare, exploatare, trafic de copii (Ordinul Ministerului Educației nr. 858 din 23 august 2013)
- Indicatori de monitorizare a aplicării Procedurii de organizare instituțională și de intervenție a lucrătorilor din instituțiile de învățământ în cazuri de abuz, neglijare, exploatare, trafic de copii (Ordinul Ministerului Educației nr. 1049 din 10 octombrie 2014).
- Regulamentul cu privire la comunicarea dintre instituțiile de învățământ și mass-media în cazurile care se referă la copii (Ordinul Ministerului Educației nr. 60 din 07 februarie 2014)
- Codul de etică al cadrelor didactice (Ordinul Ministerului Educației nr. 861 din 07 septembrie 2015)
- Instrucțiunea privind evaluarea și dezvoltarea comportamentului elevului din învățământul primar și secundar general (Ordinul Ministerului Educației nr. 1090 din 29 decembrie 2016)
- Fișa de notificare a cazului suspect de violență, neglijare, exploatare și trafic de copii (Ordinul comun al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Educației și Ministerului Sănătății nr. 153/1043/1042/293 din 8 octombrie 2014)

Documentul cheie al sistemului educațional din Republica Moldova în ceea ce privește VBG și VÎC este "Politica de protecție a copilului în instituția de învățământ. Ghid de implementare" publicat pe site-ul

Ministerului Educației și Cercetării.

https://mecc.gov.md/sites/default/files/politica_de_protectie_a_copiluluihid_de_implementare.pdf

Ghidul descrie următoarele aspecte:

- Angajamentul instituției;
- Angajamentul scris al instituției de a proteja copiii împotriva tuturor formelor de violență;
- Definierea fenomenului de violență;
- Principalele elemente ale politicii de protecție a copilului (prevenire, protecție, asistență);
- Principiile politicii de protecție a copilului;
- Cui se adresează politica de protecție a copilului;
- Aprobarea și revizuirea politicii privind protecția copilului;
- Coordonare, funcții și responsabilități;
- Gestionarea personalului, inclusiv a personalului auxiliar;
- Recrutarea personalului;
- Formarea și acordarea de sprijin personalului;
- Codul de etică al personalului;
- Comportamente inacceptabile;
- Comportamente dezirabile;
- Principiile aplicabile în caz de contact fizic;
- Consecințele nerespectării Codului de etică;
- Prevenirea violenței, dezvoltarea abilităților copiilor și părinților;
- 11 Metode de raportare a cazurilor de abuz de către copii, părinți;
- Proceduri pentru identificarea și raportarea abuzurilor;
- Intervenție, asistență pentru copiii victime, colaborare cu alte servicii;
- Gestionarea datelor cu caracter personal;
- Securitatea spațiilor;
- Comunicarea despre copii;
- Orientări pentru înregistrarea imaginilor de către instituție;
- Orientări pentru publicarea de imagini de către instituție.

3.2. Protocolul de răspuns

GCCT va fi responsabilă de elaborarea unui protocol de răspuns scris¹⁰ pentru a îndeplini cerințele proiectului, în conformitate cu legile și protocoalele naționale. Protocolul de răspuns trebuie să includă mecanisme de notificare și de răspuns la agresorii de la locul de muncă. Protocolul de răspuns va include procesul MSR pentru a asigura un răspuns competent și confidențial la dezvăluirile de VBG și VÎC. Un angajat care dezvăluie un caz de VBG sau VÎC la locul de muncă va fi trimis la MSR pentru măsuri suplimentare.

Subproiectele vor stabili un **protocol de sprijinire a răspunsului** pentru a crește gradul de conștientizare în rândul principalelor părți interesate cu privire la VBG și intersecțiile acesteia cu VÎC, precum și MSR-uri și căi de referire pentru a se asigura că:

- Supraviețuitorii VBG și VÎC primesc un **răspuns prompt și coordonat** din partea furnizorilor de servicii;
- **Căile de referire** sunt stabilite și **operaționale**;
- Supraviețuitorii violenței împotriva femeilor și copiilor li se oferă **servicii de sprijin cuprinzătoare** (asistență medicală/sănătate, sprijin psihosocial, servicii juridice și bunuri/servicii pentru satisfacerea nevoilor de bază);
- **Politicile** existente și **procedurile** convenite sunt pe deplin respectate;

¹⁰ Elaborarea unui protocol adecvat pentru consemnarea în scris a aspectelor legate de VBG și de VÎC, în cazul în care notele sunt citate. Elaborarea unor procese de ținere a evidenței, inclusiv a activităților întreprinse de GCCT.

- **Politicile Republicii Moldova și nota de orientare a Băncii Mondiale privind abordarea exploatării și abuzului sexual și a hărțuirii sexuale (EAS/HS)**, precum și alte **Coduri de conduită** relevante privind hărțuirea și violența împotriva femeilor și copiilor sunt respectate de către toți cei implicați în punerea în aplicare a proiectului propus; și
- **Coordonarea** între instituțiile interesate la nivelul zonei de intervenție PÎCE.

Părțile interesate care urmează să fie implicate, precum și **rolurile și responsabilitățile exacte** ale acestora vor fi stabilite pentru fiecare **subproiect** pe baza: evaluării pre-formulării subproiectului, cu accent pe dimensiunea de gen (ca parte a Evaluării de mediu și sociale pentru subproiect); și a evaluărilor de risc pentru fiecare locație a subproiectului.

Rolul specialistului în dezvoltare socială din cadrul PÎCE, care acționează în calitate de punct focal pentru gen și **incluziune socială** în cadrul planului de acțiune EAS/HS respectiv, este de a supraveghea aspectele legate de **femei și copii**, cu accent pe violența bazată pe gen și pe copii, exploatarea sexuală și hărțuirea, în cadrul subproiectului. În ceea ce privește aceste subiecte, specialistul reprezintă **EMP** și ține **legătura** cu MEC, ONDRL, partenerii/contractanții, comitetele MSR ale lucrătorilor și ale proiectului și alte părți interesate cheie.

3.3. Proceduri potențiale de abordare a VBG și VÎC

Procedurile potențiale de abordare a VBG și a VÎC sunt descrise în cele ce urmează:

| |
|---|
| ➤ Responsabilitate Măsurile de menținere a confidențialității pot fi realizate prin următoarele acțiuni: |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Informarea tuturor angajaților că confidențialitatea informațiilor personale ale supraviețuitorilor VBG/VÎC este extrem de importantă. 2. Furnizarea de cursuri de formare pentru GCCT în domeniul ascultării empatică și fără a judeca. 3. Luarea măsurilor disciplinare, inclusiv și până la concediere, împotriva celor care încalcă confidențialitatea supraviețuitorului (cu excepția cazului în care încălcarea confidențialității este necesară pentru a proteja supraviețuitorul sau o altă persoană de un prejudiciu grav sau în cazul în care acest lucru este impus de lege). |
| ➤ Procedurile privind acuzațiile de VBG și VÎC ar trebui să specifice: |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. De la cine pot cere informații și asistență supraviețuitorii. 2. Procesul prin care membrii comunității și angajații pot depune o plângere prin intermediul MSR, în cazul în care se pretinde că există VBG sau VÎC. 3. Mecanismul prin care membrii comunității și angajații pot escala o cerere de sprijin sau o notificare a violenței în cazul în care procesul de raportare este inefficient din cauza indisponibilității sau a lipsei de reacție, sau în cazul în care preocuparea angajatului nu este rezolvată. |
| ➤ Sprijinul financiar și de altă natură pentru supraviețuitori poate include: |

1. Împrumuturi fără dobândă sau cu dobândă redusă.
2. Avansuri salariale.
3. Plata directă a costurilor medicale.
4. Plățile în avans pentru costurile medicale care urmează să fie recuperate din asigurarea de sănătate a angajatului.
5. Furnizarea sau facilitarea accesului la servicii de îngrijire a copiilor.
6. Oferirea de îmbunătățiri de securitate la domiciliul angajatului.
7. Asigurarea unui transport sigur pentru a avea acces la serviciile de sprijin sau pentru a ajunge și a pleca de la cazare.

➤ **Supraviețuitorul Măsurile de sprijin pentru a asigura siguranța supraviețuitorului pot include:**

1. Schimbarea programului de lucru al angajatului sau a modelului de ore și/sau a turelor.
2. Reconceperea sau modificarea sarcinilor angajatului.
3. Schimbarea numărului de telefon sau a adresei de e-mail a angajatului pentru a evita contactele de hărțuire.
4. Mutarea angajatului la un alt șantier/sediu alternativ.
5. Asigurarea transportului în condiții de siguranță la și de la locul de muncă pentru o perioadă determinată.
6. Sprijinirea angajatului în vederea solicitării unei ordonanțe de protecție provizorie sau trimiterea acestuia către un sprijin adecvat.
7. Adoptarea oricăror alte măsuri adecvate, inclusiv a celor disponibile în temeiul dispozițiilor existente pentru aranjamente de lucru flexibile și favorabile familiei.

➤ **Opțiunile de concediu pentru supraviețuitorii care sunt angajați pot include:**

1. Un angajat care se confruntă cu VBG ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita un concediu special plătit pentru a participa la consultații medicale sau psihosociale, proceduri legale, relocarea într-o locuință sigură și alte activități legate de VBG.
2. Angajatul care sprijină o persoană care se confruntă cu VBG sau VÎC poate lua concediu pentru carieră, inclusiv, dar nu numai, pentru a o însoți la tribunal sau la spital, sau pentru a avea grijă de copii.
3. Angajații care sunt angajați cu titlu ocazional pot solicita un concediu special neplătit sau un concediu de carieră neplătit pentru a întreprinde activitățile descrise mai sus.
4. Numărul de zile de concediu acordat va fi stabilit în funcție de situația individuală, prin consultări cu angajatul, conducerea și GCCT, dacă este cazul.

➤ **Sancțiunile potențiale pentru angajații care sunt autorii VBG și a VÎC includ:**

- Avertisment informal
- Avertisment formal
- Formare suplimentară
- Pierderea salariului de până la o săptămână.
- Suspendarea contractului de muncă (fără plata salariului), pentru o perioadă minimă de 1 lună și maximă de 6 luni.
- Încetarea contractului de muncă.
- Sesizarea poliției sau a altor autorități, după caz.

3.4. Căi de referire pentru supraviețuitoarele violenței bazate pe gen

O cale de referire în materie de VBG este un sistem stabilit pentru a asigura că supraviețuitorii de VBG pot să navigheze liber și în siguranță și să beneficieze de servicii bine coordonate și include informațiile de contact ale furnizorilor de servicii, care trebuie să fie, pe cât posibil, locali.

Referirea constă într-un **răspuns imediat** (asigurarea unui spațiu sigur, îngrijire medicală etc.), **eventuala** urmărire a unei **acțiuni polițienești/juridice** și acțiuni **ulterioare** (obținerea de îngrijiri medicale/sanitare, servicii psihosociale, protecție, securitate și justiție, precum și bunuri și servicii pentru satisfacerea nevoilor de bază). Referirea nu poate avea loc până când incidentul nu este dezvăluit. În cazul în care supraviețuitorul face o dezvăluire spunând familiei, unui prieten, unui membru al comunității, unui furnizor de servicii generale etc., persoana contactată poate **însoți** supraviețuitorul la un furnizor de servicii relevant. Alternativ, supraviețuitorul se poate **auto-raporta** la un furnizor de servicii.

Răspunsul imediat necesar constă în:

- Asigurarea unui **mediu** sigur și atent și respectarea **confidențialității** și **dorințele** supraviețuitorului;
- Furnizarea de **informații** fiabile și complete cu privire la **serviciile** și **sprijinul** disponibile pentru supraviețuitorii VBG;
- În cazul în care supraviețuitorul este de acord și solicită acest lucru, obținerea **consimțământului în cunoștință de cauză** și efectuarea **referirilor**;
- Atunci când familia/tutorele ia o decizie **în numele unui copil**, asigurarea că se acordă prioritate **interesului superior** al copilului (de preferință, adultul însoțitor ar trebui să fie ales de către copil);
- **Însoțirea supraviețuitorului** pentru a-l ajuta să acceseze serviciile;
- Pentru supraviețuitoarele **violentei sexuale**, asigurarea accesului imediat (**în termen de 72 de ore**) **la asistență medicală**.

În ambele cazuri, o cale de referire trebuie să includă informațiile de contact și orele de lucru ale furnizorilor de servicii legate de VBG și, în cazul proiectului propus, **Punctul focal de gen și incluziune socială** al **partenerului de implementare**, care va fi responsabil de aspectele legate de VBG. Lista furnizorilor de asistență medicală trebuie să fie astfel încât serviciile să fie disponibile 24 de ore din 24 și în orice zi a anului.

După răspunsul imediat, printre situațiile posibile se numără: adultul supraviețuitor sau copilul supraviețuitor (sau persoana care are grijă de copil) dorește să inițieze o **acțiune în justiție**; acțiunea în justiție (nu) este considerată a fi în **interesul superior al copilului**; sau există **riscuri imediate** de siguranță și securitate pentru alte persoane. În ambele situații, supraviețuitorul sau persoana care îl însoțește trebuie să sesizeze cazul la **poliție** sau, alternativ, la **ofiterii de asistență juridică/protecție** pentru informații și

asistență cu privire la sesizarea poliției. În această etapă, sunt necesare datele de contact și orele de lucru ale poliției, ale personalului de securitate și ale consilierilor de asistență juridică.

Etapa de urmărire va necesita aceleași informații despre furnizorii de servicii de: asistență medicală/sănătate; **servicii psihosociale** (atât pentru adulți, cât și pentru copii); **protecție, securitate și justiție**; și **bunuri și servicii** pentru satisfacerea nevoilor de bază (cum ar fi alimente, adăpost/casa sigură, bani, articole nealimentare și educație).

3.5. Strategia de sensibilizare

Este important să se creeze o strategie de sensibilizare cu activități menite să sensibilizeze angajații cu privire la VBG și VÎC la locul de muncă și la riscurile aferente, la prevederile codurilor de conduită privind VBG și VÎC, la procedurile privind acuzațiile de VBG și VÎC, la măsurile de responsabilizare și la protocolul de răspuns. Strategia va fi însoțită de un calendar, indicând diversele activități de sensibilizare prin care va fi pusă în aplicare strategia și, de asemenea, datele de livrare aferente (preconizate). Activitățile de sensibilizare pot fi legate de cursurile de formare oferite de furnizorul de servicii.

3.6. Măsurile de responsabilizare

Toate rapoartele privind VBG sau VAC sunt tratate în mod confidențial pentru a proteja drepturile tuturor celor implicați. Pentru a se asigura că supraviețuitorii se simt încrezători în a dezvălui experiența lor de VBG sau de VÎC, clientul, contractantul și consultantul trebuie să păstreze confidențialitatea angajaților care notifică orice acte sau amenințări cu violența și a angajaților acuzați de implicare în acte sau amenințări cu violența (cu excepția cazului în care este necesară o încălcare a confidențialității pentru a proteja persoanele sau bunurile de vătămări grave sau în cazul în care acest lucru este prevăzut de lege). Contractantul și consultantul trebuie să interzică discriminarea sau acțiunile adverse împotriva unui angajat pe baza dezvăluirii de către supraviețuitor, a experienței sau a experienței percepute de VBG sau VÎC (a se vedea Anexa 1 pentru exemple de acțiuni pentru a menține răspunderea).

3.7. Monitorizare și evaluare

GCCT trebuie să monitorizeze urmărirea cazurilor care au fost raportate și să păstreze toate cazurile raportate într-un loc confidențial și sigur. Monitorizarea trebuie să colecteze numărul de cazuri care au fost raportate și proporția acestora care sunt gestionate de poliție, ONG-uri etc. Statisticile respective sunt raportate către MSR și către inginerul de supraveghere pentru a fi incluse în rapoartele acestora. În cazurile de VBG și VÎC care justifică intervenția poliției, clientul și Banca Mondială trebuie să fie informați imediat.

4. Planul de acțiune pentru prevenirea și răspunsul la VBG, inclusiv EAS/HS

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsuri de luat | Termene | Responsabil | Monitorizare (Cine) | Indicatori de produs | Bugetele estimate (\$) |
|----------|---|---|---|---|---------------------|---|--|
| 1 | Sensibilizarea CONTRACTANȚILOR și a EMP cu privire la importanța abordării EAS/HS în cadrul proiectului și la mecanismele care vor fi implementate. | | | | | | |
| | Instruirea CONTRACTANȚILOR și a EMP (management/leadership) cu privire la EAS/HS pentru a include <ol style="list-style-type: none"> Cadrul de responsabilizare și de răspuns Responsabilități și raportare Clauze de confidențialitate și de protecție a denunțătorilor | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea TR Asigurarea expertizei tehnice, Pregătirea modulului și materialelor de instruire Desfășurarea cursurilor de formare pentru membrii Contractanților vizați și membrii EMP Includerea EAS/HS pe ordinea de zi a reuniunilor trimestriale. | Trimestrul 1 după semnarea contractului de lucrări Trimestrial (Pe toată durata implementării proiectului.) | Personalul proiectului PÎCE, Facilitatorii externi și furnizorii de servicii nominalizați (FSN) | PÎCE | Numărul de instruire desfășurate Numărul de CONTRACTANȚI ȘI EMP (Management/leadership) membri instruiți | 10,000 |
| 2 | Efectuarea evaluării VBG/EAS la locațiile proiectului | | | | | | |
| | Efectuarea unei evaluări a riscurilor VBG/EAS în zona proiectului pentru a informa strategiile de atenuare a riscurilor. | <ul style="list-style-type: none"> Furnizorul de servicii desemnat să efectueze evaluarea Efectuarea unei analize documentare a VBG/VÎC | Primul trimestru după semnarea contractului de lucrări | Personalul PÎCE și furnizorul de servicii nominalizat Facilitatori externi/Consultant | PÎCE | Raport de risc VBG/EAS | 10,000 |
| 3 | Cartografierea furnizorilor de servicii de prevenire și răspuns la VBG/EAS | | | | | | |
| a. | Furnizarea intervențiilor VBG/EAS/HS de către un furnizor de servicii calificat | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea TR pentru furnizorul de servicii nominalizat (FSN) Procurarea unui FSN calificat pentru a efectua evaluarea | Primul trimestru după semnarea contractului de lucrări | PÎCE | PÎCE | Furnizorul de servicii nominalizat VBG/EAS este în funcțiune | 50,000 Bugetul este pentru FSN (servicii ONG) |
| b. | Cartografierea și evaluarea capacității și calității furnizorilor de | <ul style="list-style-type: none"> Revizuirea rapoartelor Băncii Mondiale cu privire la furnizorii de servicii | Primul trimestru după semnarea | FSN Personalul de proiect PÎCE FSN, Inginerul | PÎCE | Raport de stare | Bugetul FSN |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatorii de produs | Bugetele estimate (\$) |
|----|---|--|---|--|--|---|------------------------|
| | servicii VBG/EAS/VÎC din zona proiectului. | <ul style="list-style-type: none"> existenți și de capacitate Efectuarea de vizite pe teren pentru a identifica și cartografia actorilor cheie și a furnizorilor de servicii privind VBG/EAS în zona proiectului și colectarea de date la nivelul școlii și al comunității/sub-regiunii. | contractului de lucrări Primul trimestru, ca parte a datelor de referință | rezident. Consultantul VBG/EAS | | | |
| c. | Consultări cu părțile interesate | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea de ghiduri de interviu/facilitare Organizarea de întâlniri cu părțile interesate/FGD Efectuarea periodică de audit de siguranță EAS/HS Întocmirea rapoartelor de vizită pe teren | Înainte de începerea construcției. Menținut pe tot parcursul implementării proiectului. | Personalul de proiect PÎCE FSN Inginerul rezident | PÎCE | Numărul de consultări ale părților interesate realizate | Bugetul FSN |
| d. | Elaborarea și/sau actualizarea unei (unor) căi de referire multisectoriale în materie de VBG/EAS. | <ul style="list-style-type: none"> FSN va întreprinde o revizuire a liniilor directe existente pentru sesizarea cazurilor de VBG Pe baza cartografierii furnizorilor de servicii de prevenire și de răspuns în materie de VBG/EAS, să se elaboreze/actualizeze o listă de recomandări privind VBG/EAS/VÎC pentru furnizorii de servicii. <p>Distribuirea căii/listei de referire către părțile interesate, inclusiv către furnizorii de servicii</p> | Primul trimestru după semnarea contractului de lucrări Menținut pe toată durata implementării proiectului. | FSN | PÎCE în strânsă coordonare cu raioanele și cu sistemele naționale. | Calea de referire elaborată/actualizată Numărul/tipul de servicii de prevenire și răspuns la VBG/EAS disponibile. Nr. de sesizări de incidente EAS/HS către MSR/FSN | Bugetul FSN |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatori de produs | Bugetele estimate (\$) |
|----------|--|--|--|--|--|---|------------------------|
| | | | | | | din cadrul proiectului de către alți furnizori de servicii | |
| 4 | Consolidarea capacității instituționale de atenuare a riscurilor VBG/EAS și de răspuns la acestea | | | | | | |
| a. | Angajarea unui consultant VBG/EAS în cadrul PÎCE pentru a supraveghea și oferi suport tehnic pentru implementarea Planului de acțiuni VBG/EAS. | <ul style="list-style-type: none"> Achiziționarea serviciilor unui consultant calificat și competent în domeniul VBG/EAS pentru a supraveghea și a oferi sprijin tehnic pentru punerea în aplicare a VBG/EAS în cadrul proiectelor. PÎCE dispune de specialiști în dezvoltare socială care au sprijinit activitățile legate de VBG și VÎC în cadrul proiectelor de educație, iar aceștia vor sprijini fazele inițiale ale proiectului înainte de angajarea specialistului în VBG. | În primul trimestru de la semnarea contractului | Conducerea proiectului PÎCE | PÎCE | A fost angajat un specialist calificat în domeniul VBG/VÎC | 60,000 |
| b. | Sprijinirea capacității sistemelor locale de a preveni și de a răspunde la VBG/EAS | <ul style="list-style-type: none"> Identificarea principalelor părți interesate care trebuie implicate Elaborarea planului de instruire Elaborarea de materiale/ conținuturi de formare profesională cu ajutorul unor programe globale/naționale | Menținut pe tot parcursul implementării proiectului. | Personalul proiectului PÎCE și furnizorul de servicii nominalizat ONG-urile specializate | PÎCE în coordonare cu ONDRL, Poliția, ONG-uri specializate | Numărul de instruire desfășurate Numărul de reuniuni de coordonare desfășurate | 50,000 |
| c. | Consolidarea mecanismelor și procedurilor de raportare | standarde, drepturile omului și abordări centrate pe | | | | Nivelul de satisfacție | |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatori de produs | Bugetele estimate (\$) |
|---|--|--|---|--|-----------------------|--|-----------------------------|
| | <p>ale sistemelor locale</p> <p>i) Consolidarea unei sesizări și a unui răspuns centrat pe supraviețuitor.</p> <p>ii) Consolidarea coordonării pentru servicii mai bune cu furnizorii locali/naționali de servicii VBG/EAS</p> | <p>supraviețuitor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desfășurarea activităților de formare și mentorat • Desfășurarea de întâlniri periodice de coordonare cu furnizorii de servicii pentru recomandări eficiente | | | | <p>a supraviețuitorilor VBG/EAS față de serviciile primite</p> <p>Gradul de sensibilizare a comunității cu privire la VBG și calea de referire EAS</p> | |
| 5 Integrarea managementului riscurilor VBG/EAS în planul de management de mediu și social al contractanților (PMMS-C). | | | | | | | |
| a) | Încorporarea riscului VBG/EAS în planul de management de mediu și social al contractantului (PMMS-C). | Integrarea considerațiilor privind VBG/VÎC în planul de management de mediu și social al contractantului (PMMS-C) | Trimestrul 2 după semnarea contractului de lucrări în timpul implementării proiectului. | Contractantul, supravegheat de RE FSN pentru a oferi sprijin | PÎCE | PMMS-C actualizat cu VBG/VÎC | Contractantul + Bugetul FSN |
| b) | Elaborarea și stabilirea/revizuirea cadrului de răspuns și de responsabilizare privind EAS/VBG, care să includă: Proceduri de sesizare a acuzațiilor de EAS/VBG și proceduri interne de responsabilizare pentru cazuri care ar trebui să stabilească în mod clar cerințele de confidențialitate pentru tratarea cazurilor. | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea/revizuirea procedurilor de sesizare a acuzațiilor EAS/VBG pentru a raporta problemele EAS/HS • Informarea angajaților și a comunității cu privire la modul de sesizare a cazurilor de încălcare a EAS/HS, CC către MSR și la modul în care sunt tratate astfel de cazuri. • Elaborarea de mecanisme de tragere la răspundere a presupușilor agresori; | <p>Trimestrul 2 după semnarea contractului de lucrări</p> <p>În timpul implementării proiectului.</p> | Personalul proiectului PÎCE; contractele FSN | PÎCE | Un cadru de responsabilizare stabilit și funcțional | |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatorii de produs | Bugetele estimate (\$) |
|---|--|---|--|---|-----------------------|--|--|
| | | măsurile disciplinare în cazul încălcării CC de către lucrători. | | | | | |
| 6 Revizuirea capacității AI de a preveni și de a răspunde la VBG/EAS | | | | | | | |
| a) | Revizuirea în vederea acordării atenției VBG/EAS: a. Manualele de resurse umane și capacitatea personalului. b. Politici și proceduri existente în materie de VBG/EAS. c. Codul de conduită al proiectului. | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluarea capacității agenției de implementare • Revizuirea PMMS al PÎCE și a procedurilor/directivelor PÎCE • Revizuirea căilor de referire PÎCE și a mecanismelor de raportare • Revizuirea cadrelor de proiect pentru a identifica politicile și procedurile privind VBG/EAS. | În primul trimestru de la semnarea contractului Va continua pe durata implementării proiectului | Conducerea proiectului PÎCE Specialistul VBG | PÎCE | Măsurile de prevenire și de atenuare a VBG/EAS abordate în documentele de politici Stabilirea modului în care va fi consolidată calea de referire | Se va finanța ca activitate internă PÎCE |
| b) | Recrutarea/formarea unui ofițer cu abilități specifice în domeniul VBG/EAS pentru a sprijini supravegherea problemelor conexe | <ul style="list-style-type: none"> • Recrutarea/formarea unui ofițer cu competențe în domeniul VBG/EAS | În primul trimestru de la semnarea contractului | Conducerea și personalul proiectului PÎCE | PÎCE | Recrutarea personalului calificat și competent în domeniul VBG/VÎC | Acoperită la punctul 4 (a) |
| c) | Elaborarea programului de M&E | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unui plan cuprinzător de M&E pentru a monitoriza punerea în aplicare a planului de lucru • Monitorizarea planului de punere în aplicare a EAS/HS | În trimestrul 2 după semnarea contractului Menținut pe tot parcursul implementării proiectului. | Consultantul VBG/EAS PÎCE și FSN | PÎCE | Există un cadru de M&E | Se va finanța ca activitate internă PÎCE |
| d) | Desfășurarea instruirii de orientare VBG/EAS pentru personalul proiectului | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unui plan de formare • Elaborarea materialelor de instruire | Trimestrul 2 după semnarea contractului | VBG/EAS PÎCE Specialistul programului VBG/EAS din PÎCE | PÎCE | Numărul de instruirii desfășurate pentru | 10,000 |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatorii de produs | Bugetele estimate (\$) |
|----------|---|--|---|------------------------------------|-----------------------|--|------------------------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> Desfășurarea instruirilor pentru personalul proiectului | Perfecționare în timpul implementării proiectului. | | | <p>personalul proiectului</p> <p>Procentul de lucrători care au participat la cursuri de formare CC.</p> | |
| 7 | Informarea comunităților afectate de proiect cu privire la riscurile VBG/EAS/HS | | | | | | |
| a) | Stabilirea de parteneriate cu OBC/OSC și cu instituțiile guvernamentale locale. | <ul style="list-style-type: none"> Identificarea și selectarea partenerilor și informarea oficială a acestora Implicarea partenerilor, organizarea de întâlniri comune ale comunității și acțiuni de sensibilizare | <p>Trimestrul 1 de la semnarea contractului</p> <p>Menținut pe tot parcursul implementării proiectului.</p> | Personalul proiectului PÎCE și FSN | PÎCE | Numărul de parteneriate formate | Bugetul FSN |
| b) | Identificarea, instruirea și stabilirea unui punct focal comunitar pentru activitățile VBG/EAS/VÎC. | <ul style="list-style-type: none"> Înființarea unei rețele formale, dedicate și angajate de persoane de contact din comunitate care să includă | <p>Trimestrul 1 de la semnarea contractului</p> <p>Menținut pe tot parcursul implementării proiectului.</p> | Personalul de proiect PÎCE și FSN | PÎCE | Nr. de puncte focale și persoane identificate și instruite | 25,000 |
| c) | Elaborarea unui plan de implicare a părților interesate pentru problemele legate de VBG/EAS | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea unui plan cuprinzător al părților interesate de VBG/EAS | <p>Trimestrul 1 de la semnarea contractului</p> <p>Menținut pe tot parcursul implementării proiectului.</p> | PICE FSN | PÎCE | Părțile interesate Plan de implementare elaborat | Bugetul FSN |
| d) | Elaborarea unei strategii de difuzare a informațiilor | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea unei strategii Identificarea | Trimestrul 1 de la semnarea | PICE FSN | PÎCE în coordonare cu | O strategie de comunicare | Acoperit de Elaborarea |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatori de produs | Bugetele estimate (\$) |
|----------|--|---|---|-------------|--|--|--------------------------|
| | | <p>metodelor de difuzare a informațiilor</p> <ul style="list-style-type: none"> Dezvăluirea informațiilor către părțile interesate prin intermediul mijloacelor multimedia | <p>contractului</p> <p>Menținut pe tot parcursul implementării proiectului.</p> | | ONDRL | VBG/EAS în vigoare | materialelor IEC) |
| e) | Elaborarea materialelor IEC relevante pentru implicarea comunității | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea materialelor IEC relevante traduse în limbile locale ale locației proiectului. | <p>Trimestrul 2 de la semnarea contractului</p> <p>Menținut pe parcursul implementării proiectului.</p> | PÎCE FSN | PICE în coordonare cu ONDRL, OPM și BM | Nr și tipul de materiale VBG/EAS IEC elaborate | 10,000 |
| f) | Sensibilizarea școlilor cu privire la riscurile VBG/EAS | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea unui plan de sensibilizare a școlii în consultare cu directorii de școli Realizarea de acțiuni de sensibilizare care să vizeze profesorii, părinții și elevii | <p>Trimestrul 1 de la semnarea contractului</p> <p>Menținut pe tot parcursul implementării proiectului.</p> | PICE FSN | PÎCE | Numărul de acțiuni de informare în școli desfășurate | Acoperite de bugetul FSN |
| g) | Efectuarea acțiunilor de sensibilizare a comunității | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea unui program, a unui material și a unor mesaje de sensibilizare a comunității cu privire la VBG/EAS și VÎC Efectuarea acțiunilor de sensibilizare a comunității | <p>Trimestrul 1 de la semnarea contractului</p> <p>Menținut pe tot parcursul implementării proiectului.</p> | PÎCE și FSN | PÎCE | Numărul de sensibilizări comunitare realizate | Acoperite de bugetul FSN |
| 8 | Canale sensibile la VBG/EAS pentru raportarea în MSR | | | | | | |
| a) | Elaborarea/Revizuirea MSR pentru procedurile specifice de VBG/EAS/HS | <ul style="list-style-type: none"> Realizarea unei revizuirii interne a MSR pentru atenuarea VBG/EAS Integrarea punctelor de intrare VBG/EAS în cadrul | Trimestrul 1 după semnarea contractului de lucrări | PÎCE | VBG /EAS PÎCE Consultantul | MSR cu procedura VBG/EAS integrată în MSR | |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatorii de produs | Bugetele estimate (\$) |
|---|---|---|---|-------------|-----------------------|--|-----------------------------------|
| | | MSR cu proceduri clare. | | | | | |
| b. | Identificarea și formarea punctelor focale VBG/EAS/HS în cadrul MCR, care vor fi responsabile de cazurile de VBG/EAS și trimiterile la FSN și/sau alte părți interesate relevante, așa cum este definit în calea de referire. | <ul style="list-style-type: none"> Identificarea și selectarea persoanelor focale VBG/EAS în cadrul GRC Clarificarea rolului punctelor focale în domeniul VBG/EAS ca puncte de referință Instruirea punctelor focale cu privire la elementele de bază ale VBG/EAS și la calea de referire. | În cursul trimestrului 2, după semnarea contractului de lucrări Perfecționare în timpul implementării proiectului. | PÎCE FSN | PÎCE | Puncte focale VBG selectate și instruite | Acoperite la punctul 7 litera (b) |
| c) | Revizuirea rapoartelor/registrelor MSR pentru sensibilitatea la VBG/EAS | <ul style="list-style-type: none"> Revizuirea jurnalelor pentru documentația VBG/EAS pentru a se asigura că aceasta respectă standardele de documentare a cazurilor de VBG/EAS | În timpul implementării proiectului. | FSN PÎCE | PÎCE | Numărul de cazuri de VBG/EAS documentate | Bugetul FSN |
| 9 Definierea și consolidarea cerințelor privind VBG/EAS/HS în procesele și contractele de achiziții publice. | | | | | | | |
| a. | Încorporarea cerințelor și așteptărilor privind VBG/EAS în contractele contractanților și consultanților. | <ul style="list-style-type: none"> Asigurarea că aspectele legate de VBG/EAS sunt încorporate în toate contractele semnate de contractanți și consultanți. | În timpul implementării proiectului. | PÎCE | PÎCE Banca Mondială | Standardele VBG/EAS în documentele de achiziție/contractuale | |
| b. | Alocarea de fonduri pentru costurile legate de VBG/EAS/HS în documentele de achiziție. | <ul style="list-style-type: none"> Definierea în mod clar a cerințelor și așteptărilor privind EAS/HS în documentele de licitație | În timpul pregătirii documentelor de licitație și de contract | PICE | PÎCE Banca Mondială | Documente de licitație cu cerințe EAS/HS clar definite Documente contractuale | |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatori de produs | Bugetele estimate (\$) |
|-----------|---|--|--|---|-----------------------|---|--|
| | | | | | | cu clauze/cerințe EAS/HS clar definite. | |
| c. | Sensibilizarea (contractant/consultant) cu privire la VBG/EAS. | <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea unui plan de formare pentru lucrători, contractanți și consultanți Desfășurarea instruirilor privind riscurile VBG/EAS, responsabilitățile și cerințele legale/politice. | Trimestrul 2 după semnarea contractului de lucrări În timpul implementării proiectului. | PÎCE; FSN, VBG/EAS Consultantul | PÎCE | Numărul de angajați și personalul consultanților instruiți, | 20,000 (Include onorariile pentru facilitatorii externi) |
| d. | Coduri de conduită semnate și traduse în limba locală | <ul style="list-style-type: none"> Definirea cerințelor care trebuie să fie incluse în CC care abordează VBG/EAS/HS Revizuirea CC pentru prevederi/clauze care protejează împotriva VBG/EAS/HS Asigurarea semnării CC de toți cei care au o prezență fizică la locația proiectului. Instruirea personalului aferent proiectului cu privire la obligațiile de comportament prevăzute de CC. | În timpul implementării proiectului | Contractantul RE FSN Consultantul VBG/EAS | PÎCE | Procentul de lucrători care au semnat un CC | Acoperite de costurile contractantului și de FSN |
| 10 | Toalete și dușuri separate pentru bărbați și femei și semnalizare fără VBG/EAS | | | | | | |
| a. | Furnizarea de instalații separate pentru bărbați și femei și afișarea de semne, postere și broșuri în jurul | <ul style="list-style-type: none"> Asigurarea unor instalații separate Conceperea și tipărirea de broșuri și postere. | În trimestrul de semnare a contractului | Contractantul | PÎCE | Toalete și dușuri separate pentru | Acoperite de costurile contractantului și de |

| | Activitate de abordare a riscului EAS/HS | Măsurile de luat | Termene | Responsabil | Monitorizările (Cine) | Indicatori de produs | Bugetele estimate (\$) |
|--|---|--|-------------------------------------|--------------------|------------------------------|--|-------------------------------|
| | locului de desfășurare a proiectului care să semnaleze lucrătorilor și comunității că locul de desfășurare a proiectului este o zonă în care este interzisă VBG/EAS | <ul style="list-style-type: none"> • Distribuirea pliantelor și posterelor la locul de desfășurare a proiectului • Instalarea de indicatoare pe instalații • Vizitarea bandelor/ taberelor din cadrul proiectului pentru a verifica disponibilitatea și gradul de utilizare a instalațiilor sanitare • separate. | În timpul implementării proiectului | | | bărbați și femei Panouri de afișare/materiale IEC | materialele IEC |

Anexe

Anexa 1: Formular de notificare/raportare a incidentelor

(Notă: Este important ca incidentele de violență pe bază de gen/exploatare sexuală și abuzuri/ hărțuire sexuală/violență împotriva copiilor, infraționalitate severă și alte riscuri sociale care pot implica personalul proiectului să fie documentate și aduse în atenția PÎCE pentru informare și pentru a determina dacă sunt necesare investigații suplimentare pentru a evita orice posibile consecințe negative asupra proiectului)

| | |
|---|---------------------------|
| De la: | |
| Funcția / Organizația: | |
| Către: | |
| Funcția / Organizația | |
| Data depunerii: | |
| Detalii despre incidență | |
| Nr. incidentului (lună/nr.), de ex., primul incident de siguranță VBG/EAS în luna iulie | S07/01 |
| Natura incidentului (de ex., accident mortal multiplu) | |
| Gravitatea incidentului | Ridicată/ Foarte ridicată |
| Cine este victima? (lucrător al proiectului sau terță parte) | |
| Ocupația personalului din cadrul proiectului implicat/suspectat de implicare în incident? (dacă se cunoaște în această etapă) | |
| Data la care a avut loc incidentul | |
| Locul incidentului | |
| Data / Ora la care incidentul a fost raportat contractantului / consultantului | |
| Detalii despre persoana (persoanele) care a (au) raportat | |
| Către cine a fost raportat incidentul? | |
| Modul de raportare (raport verbal/scris) - dacă este scris, atașați raportul. | |

| | |
|---|--|
| Detaliile incidentului (fapte cheie referitoare la incident și la modul în care s-a produs) | |
| Cine a mai fost informat despre acest incident? | |
| Ce măsuri au fost luate de către contractant/consultant pentru a rezolva problema? Și când? | |
| Detalii privind acțiunile întreprinse de PÎCE | |
| Numele / funcția angajatului PÎCE căruia i-a fost raportat incidentul | |
| Comentarii / Recomandări pentru personalul PÎCE căruia incidentul i-a fost raportat pentru prima dată | |
| Al 2-lea Nume/Funcție/Departament căruia i-a fost raportat incidentul din PÎCE. Comentarii / Acțiuni ulterioare Recomandate. | |

Anexa 2 : Jurnal lunar al incidentelor VBG/EAS/VÎC

Matricea incidentelor VBG/EAS/VÎC în care sunt implicați lucrătorii proiectului - Ultima dată de actualizare:

| Nr. | Data la care incidentul a fost identificat pentru prima dată /cine | Locul In cidentului | Vârsta/Sexul/Nivelul de educație/ și alte detalii despre supraviețuitor. | Tipul de abuz (Situația rezumativă a cazului) | Data la care a fost raportat cazul și de către cine (dacă este diferită de cea din coloana 2) | Agresorul /Bănuitul | Sprijinul acordat supraviețuitorului/ până în prezent | Progresul investigației/recursului juridic | Următoarele acțiuni | Închiderea cazului |
|------------|---|----------------------------|---|--|--|----------------------------|--|---|----------------------------|---------------------------|
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

Anexa 3: Exemple de coduri de conduită

8. Această secțiune prezintă trei exemple de coduri de conduită ca standard minim de utilizare în cadrul contractelor de lucrări civile pentru proiect/ subproiect. Codurile respective vor fi confirmate și convenite înainte de începerea lucrărilor și aprobate de către consultantul de supraveghere.

- **Codul de conduită al companiei:** Se angajează să abordeze problemele legate de VBG și VÎC;
- **Codul de conduită al conducătorului:** Angajamentul conducătorilor de a pune în aplicare Codul de conduită al companiei, precum și cele semnate de persoane fizice; și,
- **Codul individual de conduită:** Codul de conduită pentru toți cei care lucrează în cadrul proiectului, inclusiv pentru conducători.

(a) Codul de conduită al Companiei: Prevenirea violenței bazate pe gen și a violenței împotriva copiilor

9. În contextul Proiectului, compania se angajează să creeze și să mențină un mediu în care violența bazată pe gen (VBG) și violența împotriva copiilor (VÎC) nu își au locul și în care acestea nu vor fi tolerate de niciun angajat, asociat sau reprezentant al companiei. Prin urmare, pentru a se asigura că toți cei implicați în proiect sunt conștienți de acest angajament și pentru a preveni, a fi conștienți și a răspunde la orice acuzații de VBG și VÎC, compania se angajează să respecte următoarele principii de bază și standarde minime de comportament care se vor aplica tuturor angajaților, asociaților și reprezentanților companiei, inclusiv sub-contractanților, fără excepție:

1. Compania - și, prin urmare, toți angajații, asociații și reprezentanții - se angajează să trateze femeile, copiii (persoane cu vârsta sub 18 ani) și bărbații cu respect, indiferent de rasă, culoare, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională, etnică sau socială, avere, dizabilitate, naștere sau alt statut. Actele de VBG și de VÎC reprezintă o încălcare a acestui angajament.
2. Limbajul și comportamentul înjositor, amenințător, hărțuitor, abuziv, inadecvat din punct de vedere cultural sau provocator din punct de vedere sexual sunt interzise în rândul tuturor angajaților, asociaților și reprezentanților companiei.
3. Actele de VBG sau de VÎC constituie abateri grave și, prin urmare, constituie motive de sancțiuni administrative, care pot include penalități și/sau încetarea contractului de muncă. Toate formele de VBG și de VÎC, inclusiv manipularea sexuală, sunt inacceptabile, indiferent dacă au loc la locul de muncă, în împrejurimile locului de muncă, în taberele de muncitori sau la domiciliul acestora.
4. Pe lângă sancțiunile aplicate de companie, dacă este cazul, se va recurge la urmărirea în justiție a celor care comit acte VBG sau de VÎC.
5. Contactul sau activitatea sexuală cu copii sub 18 ani, inclusiv prin intermediul mediilor digitale, este interzisă. Credința greșită cu privire la vârsta unui copil nu constituie o apărare. Consimțământul copilului nu este, de asemenea, o apărare sau o scuză.
6. Favoruri sexuale - de exemplu, promisiuni sau tratamente favorabile în funcție de acte sexuale - sau alte forme de comportament umilitor, degradant sau exploatare.
7. Cu excepția cazului în care există consimțământul¹¹ deplin al tuturor părților implicate în actul sexual, interacțiunile sexuale între angajații companiei (la orice nivel) și membrii comunităților din jurul locului de

¹¹ **Consimțământul** este definit ca fiind alegerea în cunoștință de cauză care stă la baza intenției, acceptării sau acordului liber și voluntar al unei persoane de a face ceva. Nu se poate considera că există consimțământ atunci când o astfel de acceptare sau un astfel de acord este obținut prin utilizarea amenințărilor, a forței sau a altor forme de constrângere, răpire, fraudă, înșelăciune sau denaturare. În conformitate cu Convenția Organizației Națiunilor Unite cu privire la drepturile copilului, Banca Mondială consideră că consimțământul nu poate fi dat de copii cu vârsta sub 18 ani, chiar și în cazul în care legislația națională a țării în care este introdus Codul de conduită prevede o vârstă mai mică. Credința eronată cu privire la vârsta copilului și consimțământul copilului nu constituie o apărare.

muncă sunt interzise. Aceasta include relațiile care implică reținerea/promisiunea de a oferi efectiv un beneficiu (monetar sau nemonetar) membrilor comunității în schimbul sexului - o astfel de activitate sexuală este considerată "non-consensuală" în sensul prezentului Cod.

8. Toți angajații, inclusiv voluntarii și sub-contractanții, sunt încurajați să raporteze suspiciunile sau faptele reale de VBG și/sau de VÎC de către un coleg de muncă, indiferent dacă acesta face parte din aceeași companie sau nu. Rapoartele trebuie să fie făcute în conformitate cu procedurile de depunere a plângerilor privind VBG și VÎC.
9. Conducătorii sunt obligați să raporteze actele suspectate sau efective de VBG și/sau de VÎC, deoarece au responsabilitatea de a respecta angajamentele companiei și de a-și trage la răspundere subordonații direcți.
10. Să respecte toată legislația locală relevantă, inclusiv legislația muncii în ceea ce privește munca copiilor.
10. Pentru a se asigura că principiile de mai sus sunt puse în aplicare în mod eficient, compania se angajează să se asigure că:
 11. Toți conducătorii semnează "Codul de conduită al conducătorului", care detaliază responsabilitățile lor în ceea ce privește punerea în aplicare a angajamentelor companiei și aplicarea responsabilităților din "Codul individual de conduită".
 12. Toți angajații semnează "Codul individual de conduită" al proiectului, prin care confirmă că sunt de acord să nu se implice în activități care au ca rezultat VBG sau VÎC.
 13. Afișarea Codului de conduită al companiei și a Codului de conduită individual în mod vizibil și la vedere în taberele lucrătorilor, în birouri și în zonele publice din spațiul de lucru. Printre exemplele de zone se numără zonele de așteptare, de odihnă și de lobby ale unităților, zonele de cantină, clinicile medicale.
 14. Asigurarea că exemplarele afișate și distribuite ale Codului de conduită al companiei și ale Codului de conduită individual sunt traduse în limba de utilizare corespunzătoare în zonele de lucru, precum și în limba maternă pentru personalul internațional.
 15. O persoană adecvată este desemnată ca "punct focal" al companiei pentru abordarea problemelor legate de VBG și VÎC, inclusiv pentru a reprezenta compania în cadrul echipei de conformitate privind VBG și VÎC (GCCT), care este formată din reprezentanți ai clientului, ai contractantului (contractanților), ai consultantului de supraveghere și ai furnizorului (furnizorilor) de servicii local.
 16. Asigurarea elaborării unui plan de acțiune eficient, în consultare cu consultantul de supraveghere, care să includă cel puțin:
 - a. *Procedura de sesizare a cazurilor de VBG și VÎC* pentru a raporta problemele legate de VBG și VÎC prin intermediul mecanismului de soluționare a reclamațiilor (MSR) al proiectului;
 - b. *Măsuri de responsabilizare* pentru a proteja confidențialitatea tuturor celor implicați; și,
 - c. *Protocolul de răspuns* aplicabil supraviețuitorilor și autorilor de VBG și VÎC.
 17. Să se asigure că compania pune în aplicare în mod eficient planul de acțiune, furnizând feedback către GCCT pentru îmbunătățiri și actualizări, după caz.
 18. Toți angajații participă la un curs de inițiere înainte de începerea activității pe șantier, pentru a se asigura că sunt familiarizați cu angajamentele companiei și cu codurile de conduită ale proiectului privind VBG și VÎC.
 19. Toți angajații participă la două cursuri de formare obligatorii pe an, pe durata contractului, începând de la primul curs de inițiere, înainte de începerea activității, pentru a consolida înțelegerea Codului de conduită al proiectului privind VBG și VÎC.

Denumirea companiei: _____

Semnătura reprezentantului companiei: _____

Numele cu litere de tipar: _____

Funcția: _____

Data: _____

(b) Codul de conduită al conducătorului: Prevenirea VBG și a VÎC

11. Conducătorii de la toate nivelurile au responsabilități deosebite în ceea ce privește susținerea angajamentului companiei de a preveni și de a aborda VBG și VÎC. Aceasta înseamnă că conducătorii au o responsabilitate acută de a crea și de a menține un mediu care să prevină VBG și VÎC. Conducătorii trebuie să sprijine și să promoveze punerea în aplicare a Codului de conduită al companiei. În acest scop, conducătorii trebuie să adere la prezentul Cod de conduită al conducătorului și să semneze, de asemenea, Codul individual de conduită. Aceasta îi angajează să sprijine și să dezvolte sisteme care să faciliteze punerea în aplicare a Planului de acțiune și să mențină un mediu lipsit de VBG și VÎC la locul de muncă și în comunitatea locală. Aceste responsabilități includ, dar nu se limitează la:

Implementare

1. În vederea asigurării unei eficacități maxime a Codului de conduită al companiei și a celui individual:
 - a. Afișarea în mod vizibil a Codului de conduită al companiei și a Codului de conduită individual în taberele de lucrători, în birouri și în zonele publice ale spațiului de lucru. Printre exemplele de zone se numără zonele de așteptare, de odihnă și de lobby ale unităților, zonele de cantină, clinicile medicale.
 - b. Asigurarea faptului că toate copiile afișate și distribuite ale Codului de conduită al companiei și ale Codului de conduită individual sunt traduse în limba de utilizare corespunzătoare în zonele de lucru, precum și în limba maternă pentru personalul internațional.
2. Explicarea verbală și în scris a codurilor de conduită individual și al companiei tuturor angajaților.
3. Asigurați-vă că:
 - a. Toți angajații semnează "Codul individual de conduită", inclusiv recunoașterea faptului că au citit și sunt de acord cu Codul de conduită.
 - b. Listele de personal și copii semnate ale Codului individual de conduită sunt puse la dispoziția GCCT și a clientului.
 - c. Participați la cursuri de formare și asigurați-vă că și personalul participă, de asemenea, așa cum se arată mai jos.
 - d. Personalul este familiarizat cu Mecanismul de soluționare a reclamațiilor (MSR) și știe că îl poate utiliza pentru a raporta în mod anonim preocupările legate de incidente de VBG sau de VÎC.
 - e. Personalul este încurajat să raporteze cazurile suspectate sau reale de VBG sau de VÎC prin intermediul MSR, prin creșterea gradului de conștientizare cu privire la aspectele legate de VBG și VÎC, prin sublinierea responsabilității personalului față de companie și față de țara în care lucrează și prin accentuarea respectului pentru confidențialitate.
4. În conformitate cu legile aplicabile și în măsura în care vă permiteți, preveniți angajarea, reangajarea sau desfășurarea autorilor de exploatare și abuz sexual.
5. Asigurați-vă că, atunci când vă angajați în acorduri de parteneriat, de subcontractare sau în acorduri similare, acordurile respective:
 - a. Încorporează codurile de conduită privind VBG și VÎC ca anexă.

- b. Includ o formulare adecvată care să solicite entităților respective și persoane fizice contractante, precum și angajaților și voluntarilor acestora, să respecte codurile individuale de conduită.
 - c. declară în mod expres că eșecul entităților sau persoanelor respective, după caz, de a lua măsuri preventive împotriva VBG și a VÎC, de a investiga acuzațiile în acest sens sau de a lua măsuri corective în cazul în care a avut loc VBG sau VÎC, constituie un motiv de sancțiuni și penalități în conformitate cu codurile de conduită individuale.
6. Asigură resurse către GCCT pentru a crea și disemina inițiative de sensibilizare internă prin intermediul strategiei de sensibilizare din cadrul planului de acțiune.
7. Se asigură că orice problemă legată de VBG sau de VÎC care justifică o acțiune a poliției este raportată imediat clientului și Băncii Mondiale.

Instruire

8. Toți conducătorii sunt obligați să participe la un curs de formare inițială a conducătorilor înainte de a începe activitatea pe șantier, pentru a se asigura că sunt familiarizați cu rolurile și responsabilitățile lor în ceea ce privește respectarea codurilor de conduită privind VBG și VÎC. Acest curs de formare va fi separat de cursul de formare inițială necesar pentru toți angajații și va oferi conducătorilor înțelegerea și sprijinul tehnic necesar pentru a începe să elaboreze planul de acțiune pentru abordarea problemelor legate de VBG și VÎC.
9. Asigurați-vă că în timpul orelor de lucru este prevăzut timp pentru ca personalul să participe la cursul de inițiere obligatoriu, facilitat de proiect, cu privire la VBG și VÎC, necesar pentru toți angajații înainte de începerea activității pe șantier.
10. Asigurați-vă că personalul participă la cursul obligatoriu de perfecționare a cunoștințelor, care este obligatoriu pentru toți angajații. Asigurați-vă că furnizorul de servicii efectuează sondaje de satisfacție pentru a evalua formarea.

Răspunsul

13. Conducătorii vor aduce contribuții la procedurile privind acuzațiile de VBG și VÎC și la protocolul de răspuns elaborat de GCCT, după cum este necesar, ca parte a planului de acțiune final autorizat.
14. Odată adoptate de către companie, conducătorii vor respecta măsurile de responsabilizare prevăzute în Planul de acțiune pentru a menține confidențialitatea tuturor angajaților care raportează sau (se presupune că) comit incidente de VBG și VÎC (cu excepția cazului în care este necesară o încălcare a confidențialității pentru a proteja persoanele sau bunurile de prejudicii grave sau în cazul în care acest lucru este prevăzut de lege).
15. În cazul în care un conducător își exprimă îngrijorarea sau are suspiciuni cu privire la orice formă de VBG sau de VÎC de către un angajat sau de către un angajat care lucrează pentru un alt contractant pe același șantier de lucru, acesta este obligat să raporteze cazul.
16. Odată ce a fost stabilită o sancțiune, conducătorul (ii) relevant(ți) este (sunt) responsabil(i) personal pentru a se asigura că măsura este aplicată în mod eficient, în termen de maximum 14 zile de la data la care a fost luată decizia de sancționare.
17. Conducătorii care nu raportează sau nu se conformează unei astfel de dispoziții pot face, la rândul lor, obiectul unor măsuri disciplinare, care urmează să fie stabilite și aplicate de către directorul general, directorul executiv sau conducătorul de rang superior echivalent al companiei. Măsurile respective pot include:
 - a. Avertizare informală.
 - b. Avertizare formală.
 - c. Pierderea salariului de până la o săptămână.
 - d. Suspendarea contractului de muncă (fără plata salariului), pentru o perioadă minimă de 1 lună și maximă de 6 luni.

e. Încetarea contractului de muncă.

18. În cele din urmă, eșecul de a răspunde în mod eficient la cazurile de VBG și VÎC la locul de muncă de către conducătorii sau directorul general al companiei poate constitui un motiv pentru acțiuni legale din partea autorităților.

Recunosc prin prezenta că am citit Codul de conduită al conducătorului de mai sus, sunt de acord să mă conformez standardelor cuprinse în acesta și înțeleg rolurile și responsabilitățile mele în ceea ce privește prevenirea și combaterea VBG și a VÎC. Înțeleg că orice acțiune neconformă cu prezentul Cod de conduită al conducătorului sau nerespectarea măsurilor impuse de prezentul Cod de conduită al conducătorului poate duce la măsuri disciplinare.

Semnătura: _____

Numele cu litere de tipar: _____

Funcția: _____

Data: _____

(c) Codul individual de conduită: Prevenirea violenței bazate pe gen și a violenței împotriva copiilor

Eu, _____, recunosc că prevenirea violenței bazate pe gen (VBG) și a violenței împotriva copiilor (VÎC) este importantă. Compania consideră că activitățile legate de VBG sau de VÎC constituie acte de conduită necorespunzătoare gravă și, prin urmare, reprezintă un motiv de sancțiuni, penalități sau o eventuală încetare a contractului de muncă. Toate formele de VBG sau de VÎC sunt inacceptabile, fie la locul de muncă, în împrejurimile acestuia sau în taberele de muncitori. Dacă este cazul, se poate continua urmărirea penală a celor care comit acte de VBG sau de VÎC.

Sunt de acord că, în timp ce lucrez la acest proiect, eu:

- Voi trata femeile, copiii (persoane cu vârsta sub 18 ani) și bărbații cu respect, indiferent de rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau de altă natură, origine națională, etnică sau socială, avere, dizabilitate, naștere sau alt statut.
- Nu voi folosi un limbaj sau un comportament inadecvat, hărțuitor, abuziv, provocator din punct de vedere sexual, înjositor sau inadecvat din punct de vedere cultural față de femei, copii sau bărbați.
- Nu voi participa la contacte sau activități sexuale cu copii, inclusiv la activități de aranjare sau contacte prin intermediul mediilor digitale. Credința greșită cu privire la vârsta unui copil nu constituie o apărare. Consimțământul copilului nu este, de asemenea, o apărare sau o scuză.
- Nu mă voi angaja în favoruri sexuale - de exemplu, nu voi face promisiuni sau tratamente favorabile în funcție de acte sexuale - sau alte forme de comportament umilitor, degradant sau exploatare.
- Cu excepția cazului în care există consimțământul ¹²deplin al tuturor părților implicate, nu voi avea interacțiuni sexuale cu membri ai comunităților din jur. Aceasta include relațiile care implică reținerea sau promisiunea de a

¹² **Consimțământul** este definit ca fiind alegerea în cunoștință de cauză care stă la baza intenției, acceptării sau acordului liber și voluntar al unei persoane de a face ceva. Nu se poate considera că există consimțământ atunci când o astfel de acceptare sau un astfel de acord este obținut prin utilizarea amenințărilor, a forței sau a altor forme de constrângere, răpire, fraudă, înșelăciune sau denaturare. În conformitate cu Convenția Organizației Națiunilor Unite cu privire la drepturile copilului, Banca Mondială consideră că consimțământul nu poate fi dat de copii cu vârsta sub 18 ani, chiar și în cazul în care legislația națională a țării în care este introdus Codul de conduită prevede o vârstă mai mică. Credința greșită cu privire la vârsta unui copil nu constituie o apărare.

oferi efectiv un beneficiu (monetar sau nemonetar) membrilor comunității în schimbul sexului - o astfel de activitate sexuală este considerată "non-consensuală" în sensul prezentului Cod.

- Voi participa și voi lua parte în mod activ la cursurile de formare legate de HIV/SIDA, VBG și VÎC, la cererea angajatorului meu.
- Voi lua în considerare posibilitatea de a raporta, prin intermediul Mecanismului de soluționare a reclamațiilor sau conducătorului meu, orice suspiciune sau faptă de VBG sau de VÎC de către un coleg de muncă, fie că este sau nu angajat al companiei mele, sau orice încălcare a prezentului Cod de conduită.
- În ceea ce privește copiii cu vârsta sub 18 ani:
 - Ori de câte ori este posibil, voi asigura că un alt adult este prezent atunci când lucrez în apropierea copiilor.
 - Nu voi invita în casa mea copii neînsoțiți care nu au legătură cu familia mea, cu excepția cazului în care aceștia sunt în pericol imediat de rănire sau în pericol fizic.
 - Nu voi dormi în apropierea copiilor nesupravegheați decât dacă este absolut necesar, caz în care trebuie să obțin permisiunea supraveghetorului meu și să mă asigur că un alt adult este prezent, dacă este posibil.
 - Voi utiliza calculatoarele, telefoanele mobile sau camerele video și digitale în mod corespunzător și niciodată pentru a exploata sau hărțui copiii sau pentru a accesa pornografie infantilă prin orice mijloace (a se vedea și "Utilizarea imaginilor copiilor în scopuri profesionale" de mai jos).
 - Mă voi abține de la pedepsirea fizică sau disciplinarea copiilor.
 - Mă voi abține de la angajarea copiilor pentru munci casnice sau pentru alte munci care nu sunt adecvate, având în vedere vârsta sau stadiul de dezvoltare al acestora, care interferează cu timpul pe care îl au la dispoziție pentru educație și activități recreative sau care îi expun unui risc semnificativ de rănire.

Utilizarea imaginilor copiilor în scopuri profesionale

12. Atunci când fotografiez sau filmez un copil în scopuri profesionale, trebuie să:

- Înainte de a fotografia sau filma un copil, evaluați și încercați să respectați tradițiile sau restricțiile locale privind reproducerea imaginilor personale.
- Înainte de a fotografia sau filma un copil, obțineți consimțământul în cunoștință de cauză al copilului și al unui părinte sau tutore al acestuia. Ca parte a acestui proces, trebuie să explic cum va fi folosită fotografia sau filmul.
- Asigurați-vă că fotografiile, filmele, casetele video și DVD-urile prezintă copiii într-o manieră demnă și respectuoasă și nu într-o manieră vulnerabilă sau supusă.
- Asigurați-vă că imaginile sunt reprezentări oneste ale contextului și faptelor.
- Asigurați-vă că etichetele fișierelor nu dezvăluie informații de identificare a unui copil atunci când trimiteți imagini pe cale electronică.

Sanctiuni

13. Înțeleg că, în cazul în care încalc prezentul Cod individual de conduită, angajatorul meu va lua măsuri disciplinare care pot include:

- Avertizare informală.
- Avertizare formală.
- Pierderea salariului de până la o săptămână.
- Suspendarea contractului de muncă (fără plata salariului), pentru o perioadă minimă de 1 lună și maximă de 6 luni.
- Încetarea contractului de muncă.
- Raportați la poliție, dacă este cazul.

Înțeleg că este responsabilitatea mea să evit acțiunile sau comportamentele care ar putea fi considerate ca fiind legate de VBG sau VÎC sau care ar putea încălca prezentul Cod de conduită individuală. Prin prezenta recunosc că am citit Codul

individual de conduită de mai sus, sunt de acord să mă conformez standardelor cuprinse în acesta și înțeleg rolurile și responsabilitățile mele în ceea ce privește prevenirea și combaterea VBG și a VÎC. Înțeleg că orice acțiune neconformă cu prezentul Cod de conduită individuală sau nerespectarea măsurilor impuse de prezentul Cod de conduită individuală poate duce la acțiuni disciplinare și poate afecta continuitatea angajării mele.

Semnătura: _____

Numele cu litere de tipar: _____

Funcția: _____

Data: _____