



Finanțat de Programul Uniunii Europene Securitate Internă - Poliție

Asociația
PRO REFUGIU.org

CSD
CENTER FOR
THE STUDY OF
DEMOCRACY

CENTRE FOR
EUROPEAN
CONSTITUTIONAL
LAW
ΤΡΑΠΕΖΟΚΛΑΣΙΚΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ

CILD

Italian Coalition
for Civil Liberties and Rights

vij
Instituto de
Diakonie

SET DE INSTRUMENTE PENTRU COMBATEREA TRAFICULUI DE FIINȚE UMANE DESTINAT SECTOARELOR ECONOMICE

2019





AUTORI

Silvia Berbec, Președinte Asociația Pro Refugiu, Avocat Baroul din București, România

Miriana Ilcheva, Analist principal, Programul Juridic, Center for the Study of Democracy, Bulgaria

Dimitra Malandraki, Cercetător asociat, Centre for European Constitutional Law, Grecia

Flaminia Delle Cese, Consilier juridic și politic, Italian Coalition for Civil Liberties and Rights

Gennaro Santoro, Consilier juridic, Italian Coalition for Civil Liberties and Rights

Luiza Lupascu, Expert antitrafic, Verein für Internationale Jugendarbeit, Landesverein Württemberg e.V, Germania

Naomi Anna Venzke, Expert antitrafic, Verein für Internationale Jugendarbeit, Landesverein Württemberg e.V, Germania

Această publicație este realizată cu sprijinul financiar al Programul Uniunii Europene Securitate Internă - Poliție. Conținutul prezentei publicații este responsabilitatea exclusivă a autorilor și în niciun caz nu reflectă opiniile Comisiei Europene.



CUPRINS



Introducere	1
Instrumentul nr. 1 Ghid de referință - Implicațiile traficului de ființe umane asupra sectoarelor economice și căile de implicare a întreprinderilor în combaterea fenomenului	2
• Implicațiile traficului de ființe umane asupra sectoarelor economice	3
• Căile de implicare a întreprinderilor în combaterea traficului de ființe umane	5
Instrumentul nr. 2 Manual pentru training-ul angajaților privind traficul de ființe umane, munca forțată și exploatarea prin muncă	9
• Mesajul de întâmpinare	9
• Brainstorming-ul	9
• Motivele pentru care întreprinderile și angajații ar trebui să ia subiectul în serios	10
• Definiția traficului de ființe umane, a muncii forțate și a exploatării prin muncă	12
• Factori de risc	13
• Lista indicatorilor	15
• Studii de caz în grup	17
• Punctele de contact din interiorul și din afara întreprinderii	17
• Crearea unei culturi de responsabilitate în cadrul întreprinderii	18
• Concluzii	20
• Evaluare	20
• Recomandări generale privind furnizarea training-ului	21
Instrumentul nr. 3 Codul de conduită pentru companii și personalul acestora	23
• Domeniul de aplicare al codului de conduită	23
• Declarația privind politica întreprinderii și a personalului acesteia	24
• Investigațiile și auditurile realizate de companie	26
• Conformitatea clienților, contractorilor și furnizorilor	27
Instrumentul nr. 4 Proceduri de due diligence pentru companii	28
• Domeniul de aplicare, scopul	28
• Contextul dreptului internațional	30
• Ce este due diligence?	32
• Procedurile de due diligence	33
• Consecințele implicării/neimplicării în lanțul traficului de ființe umane	35
• Concluzii	36
Instrumentul nr. 5 Un model de prezentare a training-ului	38
• Ce este traficul de ființe umane? De ce să rezolvăm problema flagelul?	38
• Care sunt cele mai comune forme ale traficului de ființe umane?	38
• Potențialul de complicitate în abuzurile legate de traficul de ființe umane	38
• Ce poate face mediul de afaceri în abordarea traficului de ființe umane?	39
• De ce este necesar training-ul angajaților companiilor?	40
• Factorii declanșatori ai traficului de ființe umane	40
• Ce acțiuni poate întreprinde mediul de afaceri pentru a ajuta la oprirea traficului de ființe umane?	40

- Cine sunt victimele? Cine se află într-o situație de risc?40
- Cum poate un angajat al unei companii să identifice o victimă?41
- Ce poate face un angajat în cazul în care suspectează un caz de trafic de ființe umane?.....46



INTRODUCERE

Setul de instrumente a fost elaborat în cadrul proiectului transnațional Anti-trafficking stakeholders and economic sectors networking, cooperation to combat the business of human trafficking chain (NET-COMBAT-THB CHAIN), implementat cu sprijinul financiar al Programului Uniunii Europene Securitate Internă - Poliție. Proiectul este coordonat de Asociația Pro Refugiu România, în parteneriat cu Center for the Study of Democracy Bulgaria, Center for European Constitutional Law Grecia, Italian Coalition for Civil Liberties and Rights și Verein für Internationale Jugendarbeit e.V. Landesverein Germania.

Setul de instrumente oferă informații utile în scopul sprijinirii sectoarelor economice în combaterea traficului de ființe umane, în parteneriat cu alte părți interesate relevante. Traficanții folosesc frecvent sectoarele economice pentru a-și atinge obiectivele. Aceștia utilizează costuri mai mici de transport, site-uri de recrutare online, industria hotelieră și a turismului, realizează plăți prin entități financiare private, precum și alte acțiuni ilicite. Companiile naționale și internaționale și angajații acestora trebuie să fie conștienți de efectele negative ale traficului de ființe umane și să facă eforturile necesare pentru a se asigura că produsele și serviciile nu sunt obținute prin exploatarea persoanelor.

Este necesar ca sectoarele economice să își revizuiască politica, să se asigure că pot să atenueze mai bine riscurile pe termen lung și să aibă o contribuție majoră la eliminarea traficului de ființe umane.

Sectoarele economice pot juca un rol important în combaterea traficului de ființe umane dar, cu toate acestea, această problemă nu a fost evidențiată suficient în ultimii ani pe agenda sectorului economic, iar acest lucru trebuie schimbat pentru a eradica fenomenul care reprezintă o încălcare a drepturilor omului, cu consecințe pe termen lung pentru victimele sale.



INSTRUMENTUL NR. 1

Ghid de referință – Implicațiile traficului de ființe umane asupra sectoarelor economice și căile de implicare a întreprinderilor în combaterea fenomenului

Traficul de ființe umane reprezintă o infracțiune foarte gravă și o încălcare flagrantă a drepturilor omului și a ordinii publice în cadrul societății. Prevenirea și combaterea traficului de persoane au făcut obiectul unor standarde la nivel mondial și al UE, inclusiv Protocolul privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor, adițional la Convenția Națiunilor Unite împotriva criminalității transnaționale organizate (Protocolul de la Palermo), Convenția Consiliului Europei privind lupta împotriva traficului de ființe umane și Directiva 2011/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2011 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia, precum și de înlocuire a Deciziei-cadru 2002/629/JAI a Consiliului. În ceea ce privește traficul internațional, statele sunt foarte des incluse în categoriile țărilor sursă din care provin victimele traficului, țările de tranzit prin care sunt luate și țările de destinație unde acestea sunt în cele din urmă exploatate, dar aceste categorii de cele mai multe ori se suprapun, iar situațiile multor state arată locul lor diferit pe rutele de trafic.

Deși standardele reglementează incriminarea diferitelor forme de exploatare, sprijinul și protecția victimelor și răspunderea penală a corporațiilor pentru participarea la traficul de ființe umane, implicațiile asupra sectoarelor economice și căile de implicare ale companiilor în combaterea traficului de ființe umane rămân aspecte mai puțin clare, în ciuda posturărilor Organizației Internaționale a Muncii privind munca forțată și a parteneriatelor în vederea reducerii acesteia (a se vedea, de exemplu, Protocolul din 2014 la Convenția privind munca forțată). Actorii economici pot rămâne detașați de eforturile de combatere a traficului de ființe umane, presupunând că este vorba de o chestiune care trebuie abordată de organele de drept, de sistemul judiciar și de diferitele autorități de control. În plus, întreprinderile legitime pot, în mod greșit, să presupună că nu pot fi implicate niciodată în lanțul cererii și ofertei, atâta timp cât își desfășoară activitatea directă cu respectarea legii. Cu toate acestea, complexitatea activităților comerciale din zilele noastre creează legături tot mai indirecte între activitățile economice din cele mai îndepărtate zone ale lumii și tocmai operatorii economici bine stabiliți pot deveni parte a rețelelor de exploatare prin lanțuri de subcontractare și externalizare.

Acest ghid de referință abordează diferitele implicații pe care traficul de ființe umane le poate avea asupra sectoarelor economice, precum și căile și mijloacele de implicare a comunității de afaceri în combaterea acestui fenomen infracțional. Se bazează pe un raport¹

¹ Berbec, S., Stoisavlevici, L., Ilcheva, M., Mousmouti, M., Malandraki, D., Delle Cese, F., Santoro, G., Lupascu, L., Venzke, N. (2019), *Human trafficking and the economic/business sectors susceptible to be involved in the demand and supply chain of products and services resulting from victims' exploitation*

dedicat traficului de ființe umane și sectoarelor economice/de afaceri susceptibile de a fi implicate în lanțul cererii și ofertei de produse și servicii rezultate din exploatarea victimelor și se bazează pe constatările sale cele mai importante pentru a oferi întreprinderilor recomandări politice și referințe practice cu privire la modalitățile de evitare a situațiilor de potențială implicare directă în rețelele infracționale.



Implicațiile traficului de ființe umane asupra sectoarelor economice

Factorii economici și instituționali, sectoare economice cele mai vulnerabile

Dificultățile economice ale țărilor reprezintă adesea un factor semnificativ pentru care oamenii cad pradă exploatării prin muncă și, respectiv, întreprinderile se implică în lanțurile traficului de persoane.

În ceea ce privește țările de origine, șomajul, instabilitatea socială și aspirațiile populației spre o situație financiară mai bună în țările mai bogate sunt factori care fac ca indivizii să urmeze promisiunile traficantilor, ale intermediarilor și ofertelor false de locuri de muncă, doar pentru a ajunge în industria sexuală sau în sectoarele economice unde predomină “munca la negru”, iar accesul autorităților este mai dificil. De multe ori, aceste domenii sunt agricultura și construcțiile, în care indivizii trăiesc și muncesc în condiții precare sau periculoase, fără cunoștințe privind drepturile pe care le au, fără posibilitatea de a-și apăra drepturile, fiind supuși amenințărilor și abuzurilor continue. Alte sectoare vulnerabile menționate sunt hotelurile, au pair, transporturi și diverse alte servicii. Aceste sectoare economice vulnerabile sunt confirmate și de studiile din țările de destinație unde se găsesc adesea lucrători exploatați în sectorul alimentară, construcții, agricultură, curățenie, logistică și gospodării particulare. Acțiunile speciale comune ale Europol identifică agricultura, construcțiile, industria alimentară, serviciile, asistența textilă și de uz casnic, transporturile, spălarea mașinilor, depozitarea deșeurilor, unitățile comerciale mici, catering-ul, agențiile de recrutare, porturile, saloanele de masaj ca sectoare afectate de exploatarea forței de muncă; de asemenea, cazurile cele mai suspecte de exploatare prin muncă se află în angajarea transnațională - atât postarea, cât și angajarea prin agenții de recrutare. Ceea ce leagă aceste sectoare, potrivit experților, este faptul că acestea necesită abilități profesionale și lingvistice limitate, accesul lucrătorilor la structurile de sprijin fiind extrem de limitat, iar accesul autorităților la verificarea locurilor de muncă poate fi în mare măsură împiedicat.

Țările de destinație prezintă o altă gamă de factori economici care duc afacerile într-un mediu de exploatare. De exemplu, unele companii din sectoarele agricole consideră că este profitabil să se bazeze pe munca obținută prin exploatare, deoarece le permite să reducă la minimum cheltuielile și să introducă pe piață produse la un preț foarte competitiv. Mai mult, traficantii sunt raportați că solicită, în mod proactiv întreprinderilor agricole aflate în pragul falimentului, să le ofere mână de muncă ieftină și la negru.

Pe lângă agricultură, se pare că presiunea costurilor îi determină pe unii subcontractori să rețină salariile lucrătorilor sau să nu ia în considerare contribuțiile la asigurările sociale, în timp ce controlul corespunzător al contractorilor principali i-ar costa prea mulți bani și efort.

De asemenea, procedurile de achiziții publice sunt responsabile pentru contribuirea indirectă la fenomenul de exploatare, deoarece adesea folosesc cel mai mic preț ca unic criteriu.

S-au făcut eforturi, de exemplu în Grecia, în ceea ce privește reglementarea situației lucrătorilor sezonieri prin stabilirea unor cote maxime pentru ocuparea unui loc de muncă sezonier și/sau acordarea permiselor temporare lucrătorilor, dar acestea se pot dovedi insuficiente pentru a reduce cererea tot mai mare. Alte măsuri specifice în Italia au inclus organizarea transportului liber al lucrătorilor agricoli la locul de muncă, implementarea proiectelor-pilot pentru utilizarea temporară a proprietăților de stat pentru primirea lucrătorilor sezonieri, stabilirea punctelor de informare pentru furnizarea serviciilor de locuințe și promovarea cursurilor de limbă și de formare profesională, dar efectele lor trebuie încă să fie studiate în detaliu.

Rolul agențiilor de recrutare

Studiile efectuate atât în țările de origine, cât și în țările de destinație subliniază rolul agențiilor de recrutare în facilitarea transferului lucrătorilor (care urmează a fi exploatați) în străinătate. De fapt, agențiile pot facilita transportarea victimelor sau pot aranja falsificarea documentelor. S-au făcut eforturi în sensul introducerii registrelor publice și a procedurilor corespunzătoare privind acordarea licențelor de autorizare a agențiilor, dar până în prezent acestea nu au oprit activitățile ilegale. Se consideră că acestea sunt necesare ca entități intermediare între șomeri și organizația sau compania care oferă locurile de muncă (exploatatoare), în special în munca sezonieră, unde angajatorii și lucrătorii ar putea să nu vorbească aceeași limbă. Lucrătorii străini sunt mai predispuși să se bazeze pe aceste agenții, întrucât nu sunt familiarizați cu cadrul legal al țării de destinație și nu dispun de competențe lingvistice. Se consideră că taxele de recrutare, inclusiv călătoriile, vizele sau chiar alte taxe, cum ar fi dobânzile ridicate pun victimele într-o poziție și mai vulnerabilă.

O formă particulară de intermediere pe piața muncii (nelegitimă) o constituie “caporalii” italieni, cunoscuți pentru faptul că le cer muncitorilor să trăiască și să muncească în condiții inumane.

Există și exemple pozitive în care agențiile de recrutare sunt utilizate ca modalități de sprijin pentru activitățile economice și de informare a acestora cu privire la pericolul de a intra în rețele de exploatare, dar acestea sunt încă puține.

Subcontractarea și detașarea lucrătorilor

Activitatea economică transnațională complexă de astăzi, care necesită adesea subcontractare și diverse forme de detașare a lucrătorilor, poate transforma structurile economice legitime în părți ale lanțurilor traficului de ființe umane.

Se spune că subcontractarea joacă un rol major în “ascunderea traseului” exploatării, împiedicând astfel autoritățile să identifice rețele de exploatare. Prin intermediul lanțurilor de subcontractare, fără a se limita numărul de actori implicați, responsabilitățile sunt ascunse, iar autoritățile de investigare pot identifica adesea numai ultima verigă din lanțul subcontractual, care este o entitate ușor de înlocuit sau chiar o companie al cărei sediu este la o cutie poștală.

O altă modalitate de a se sustrage cerințelor de muncă și de securitate socială se consideră a fi detașarea lucrătorilor. De asemenea, statutul salariatului poate fi ascuns de o activitate independentă falsă sau de elaborarea mai multor contracte de lucrări și servicii pentru a nega drepturile salariaților și pentru a evita contribuțiile la asigurările sociale.

Impactul internetului și al tehnologiilor mobile

Se consideră că evoluția tehnologiei și a accesului la internet facilitează activitatea traficantilor. Ei folosesc reclame online, oferte de locuri de muncă, precum și site-uri de internet care promovează diverse tipuri de servicii, inclusiv sexuale. Internetul și aplicațiile mobile sunt raportate pentru facilitarea în mare parte a procesului de recrutare, permițând traficantilor accesul facil la potențialele victime, indiferent de locația lor, precum și în comunicarea cu ușurință și la costuri reduse cu acestea, precum și între ei. Spațiul digital le permite, de asemenea, traficantilor să-și personalizeze mesajele pentru a influența mai ușor persoanele vulnerabile care nu au avut de obicei experiență în a trăi sau a lucra într-o altă țară. Internetul permite prezentarea ofertelor de muncă mascate ca oferte de la companii și amestecarea ofertelor de muncă complet false cu cele reale în spatele cărora operează traficantii. Astfel, furnizorii de servicii digitale se pot implica în facilitarea traficului, în timp ce responsabilitățile referitoare la cine ar trebui să controleze conținutul anunțurilor rămân în mare măsură neclare.



Căile de implicare a întreprinderilor în combaterea traficului de ființe umane

Îmbunătățirea furnizării de informații întreprinderilor și cetățenilor

Specialiștii indică sporirea și diversificarea informațiilor atât pentru cetățeni, cât și pentru întreprinderi, ca primă cale majoră de a angaja sectorul economic în combaterea traficului de ființe umane și de sensibilizare cu privire la implicațiile asupra sectoarelor economice.

Site-urile de internet ale instituțiilor, informațiile specifice recrutării sau campaniile pe durată limitată pot fi insuficiente pentru a obține un angajament deplin în această privință. Se recomandă ca cetățenii să fie informați cu privire la procedurile adecvate privind angajarea, contractele, drepturile și obligațiile, în timp ce întreprinderile trebuie să fie motivate să manifeste toleranță zero față de angajarea ilegală.

Întreprinderile trebuie să beneficieze de orientări concrete privind modul de monitorizare și de prevenire a lacunelor și deficiențelor, atât în propriul lor sediu, cât și în lanțurile lor de cerere și ofertă. În ceea ce privește subcontractanții, sunt recomandabile obligațiile contractuale și monitorizarea standardelor minime de muncă.

Consilierii EURES, atașajii din domeniul muncii, oficiile de muncă și de securitate socială, atât la nivel național, cât și la nivelul reprezentanțelor diplomatice și consulare din străinătate, s-au dovedit a fi canale utile pentru informarea cetățenilor cu privire la drepturile și obligațiile lor atunci când lucrează în afara statului lor de origine și oferă servicii de consiliere și mediere. Camerele de comerț, sindicatele, patronale nu ar trebui să rămână în afara acestor eforturi și ar trebui să informeze cetățenii naționali și cetățenii străini, deopotrivă, cu privire la relațiile legitime de muncă și la modalitățile de apărare a lucrătorilor împotriva exploatării.

Programe de training și de sensibilizare în rândul actorilor economici

În afară de furnizarea de informații, programele de training și de sensibilizare a actorilor economici sunt recomandate. Astfel, reprezentanții companiilor vor afla despre infracțiunea specifică a traficului de ființe umane și vor fi conștienți de participarea (potențială) a acestora, chiar dacă lanțurile de cerere și ofertă sunt greu de urmărit. Acestea vor fi, prin urmare, sensibilizate cu privire la această problemă și vor coopera mai bine cu actorii instituționali și neinstituționali, prin raportarea și contribuirea la anchetarea cazurilor de trafic de ființe umane.

Asigurarea training-ului categoriilor vizate include personalul de conducere, personalul care ia contact direct cu clienții, consiliile angajaților, departamentele juridice și de conformitate și managerii de resurse umane. Programele ar putea fi asigurate de experți și/sau de sindicate, ar putea acoperi indicatorii traficului de ființe umane în diferite contexte și ar putea include exemple din viața reală și cazuri din instanță. De asemenea, creșterea gradului de conștientizare ar putea include prezentarea unor exemple de succes ale companiilor care au implementat structuri interne durabile împotriva exploatării, fără a diminua câștigul financiar, cu mesajul că, pe termen lung, prevenirea și combaterea traficului și succesul financiar nu se exclud reciproc. Aceste seminarii ar trebui incluse în modulele de training existente, cum ar fi programele de training profesional și seminariile de management, pentru a fi dezvoltate și implementate de întreprinderi. De asemenea, programele de training dedicate ar putea fi dezvoltate pentru diferite sectoare vulnerabile, cum ar fi construcțiile și agricultura.

Diligența în lanțurile de furnizare

Actorii economici trebuie să acționeze cu diligență pentru a se asigura că produsele lor nu sunt obținute prin exploatare sau, dacă sunt, să informeze și să coopereze cu autoritățile competente. Auditurile frecvente sunt recomandate în cadrul lanțurilor de furnizare, acestea vizând identificarea incidentelor sau suspiciunilor privind traficul de forță de muncă. Exercițarea diligenței în utilizarea lanțurilor de furnizare ar trebui să facă parte, printre altele, din responsabilitatea socială a întreprinderilor și din normele de etică în afaceri.

Companiile ar putea, de fapt, să își eficientizeze eforturile împotriva exploatării în sistemele globale de management antitrafic, cu următoarele componente:

a. **Conformitatea:** cunoașterea și respectarea legislației naționale și internaționale privind combaterea traficului de ființe umane;

b. **Abordarea holistică:** cunoașterea și analiza tuturor elementelor fenomenului complex al traficului de ființe umane, riscurile exploatării în cadrul lanțurilor de furnizare ale companiilor, posibila utilizare a produselor, facilităților și serviciilor de către traficanți;

c. **Orientări clare de recrutare:** recrutarea, fie că se realizează direct sau prin terțe părți, ar trebui să se bazeze pe orientări clare;

d. **Instruirea personalului din domeniul economic respectiv:** sesiunile de training ar trebui organizate în parteneriat cu agențiile guvernamentale, cu expertiza necesară pentru combaterea traficului de ființe umane.

De asemenea, este recomandată certificarea produselor care îndeplinesc standarde de muncă corespunzătoare, cu o supraveghere constantă independentă a proceselor de producție. Acest lucru, precum și alte inițiative de formare etică, ar putea constitui un

stimulent pentru întreprinderi în ceea ce privește respectarea pe deplin a reglementărilor aplicabile, fiind promovate în același timp pe piață.

Crearea de parteneriate puternice în combaterea exploatării

În plus față de cele de menționate mai sus, experții susțin că ar trebui construite parteneriate puternice între autoritățile cu competente în lupta împotriva traficului de ființe umane și alți parteneri, cum ar fi mass-media și întreprinderile, în special în sectoarele turismului, construcțiilor și agriculturii, care sunt cele mai sensibile în lanțurile de trafic de ființe umane. Aceste parteneriate pot conduce la elaborarea de orientări de acțiune în cazurile de exploatare a forței de muncă, inclusiv măsuri specifice pentru fiecare sector economic. Încurajarea unor astfel de parteneriate ar trebui să fie o obligație proactivă pentru stat.

În cele din urmă, astfel de parteneriate ar trebui să conducă la o infrastructură centralizată antitrafic, condusă de stat. Se așteaptă ca această infrastructură să reunească toate măsurile temporare bazate pe proiecte și să eficientizeze cooperarea dintre părțile interesate antitrafic și întreprinderile din fiecare țară.

Rolul internetului și a rețelelor sociale

După cum s-a menționat anterior, rolul internetului și al tehnologiilor mobile în exploatare este unul semnificativ, la fel fiind și rolul acestora în combaterea fenomenului. Internetul poate fi folosit ca un mijloc de protecție împotriva recrutării online, iar autoritățile antitrafic ar trebui să se afle în contact permanent și să coopereze cu furnizorii de internet și de servicii, cu administratorii de social media, etc.

Platformele de comunicare online ar putea fi utilizate în diseminarea informațiilor despre oportunitățile de angajare legale și despre avertismentele privind ofertele false de locuri de muncă. În acest sens, instrumentele de informare online ale instituțiilor și sindicatelor ar trebui să joace un rol semnificativ.

Site-urile de publicitate pentru locuri de muncă ar trebui să fie motivate să promoveze furnizarea de informații detaliate despre locurile de muncă oferite, precum și legăturile cu inspectoratele de muncă și alte servicii de asistență. De asemenea, în ceea ce privește rețelele sociale, ar trebui consolidată politica privind protecția datelor cu caracter personal.

Consolidarea autoreglementărilor și cooperării dintre întreprinderi și autoritățile competente

Prin codurile de etică, întreprinderile, în special în țările de destinație, ar trebui să încheie acorduri prin care să nu angajeze victime ale traficului de ființe umane și să nu lucreze cu furnizorii suspectați de folosirea serviciilor victimelor. Acordurile ar trebui să includă și obligația de a contacta autoritățile competente în caz de suspiciuni privind traficul de forță de muncă. Cooperarea strânsă ar trebui să continue între autoritățile de aplicare a legii, inspectoratele de muncă și, în cazul lucrătorilor detașați, autoritățile fiscale. De asemenea, ar putea fi elaborate orientări destinate companiilor aflate în situații de risc.

Cooperarea internațională și reintegrarea victimelor pe piața muncii

Experiența ar trebui împărtășită între reprezentanții diferitelor state membre și ar trebui elaborate strategii pentru reintegrarea victimelor. Aceasta ar trebui să implice proceduri mai ușoare de angajare și să sprijine integrarea victimelor pe piața muncii. Astfel,

întreprinderile pot contribui la procesul de reintegrare a victimelor pe piața muncii și pot facilita, prin intermediul asociațiilor și individual, îmbunătățirea competențelor personale și angajarea acestora în structuri de afaceri legale.



INSTRUMENTUL NR. 2

Manual pentru training-ul angajaților privind traficul de ființe umane, munca forțată și exploatarea prin muncă

Combaterea traficului de ființe umane, a muncii forțate și a exploatării prin muncă începe prin sensibilizarea opiniei publice. Acest manual de instruire se adresează managerilor și șefilor de departamente care doresc sensibilizarea în acest sens în rândul membrilor companiei. Acesta constituie o bază pentru training-ul angajaților fără cunoștințe anterioare.

Manualul trainer-ului cuprinde diferite module care se completează reciproc. Training-ul începe cu o sesiune de brainstorming, la care se poate face referire și în etapele ulterioare. Apoi, sunt prezentate argumente pentru a încuraja participanții să trateze subiectul cu seriozitate. În următoarea parte, se dă o definiție a traficului de ființe umane, a muncii forțate și a exploatării forței de muncă și, într-o etapă ulterioară, sunt incluse în zone de risc. Apoi sunt prezentați indicatori concreți pentru identificarea victimelor și a situațiilor de trafic de ființe umane. Aceasta este condiția esențială pentru un răspuns adecvat la această problemă. Cunoștințele dobândite pot fi aplicate printr-un exemplu de caz prezentat în modulul următor. Apoi se vor propune modalitățile prin care companiile pot aborda acest subiect și, în cele din urmă, sunt oferite recomandări privind evaluarea și desfășurarea training-ului.



MESAJUL DE ÎNTÂMPINARE

Trainer-ul începe cu un mesaj de întâmpinare. Acesta face o scurtă introducere. După ce participanții s-au prezentat, trainer-ul stabilește agenda workshop-ului. Este recomandabil să pregătiți un mesaj de întâmpinare din partea directorului sau managerului, pentru a da tonul sesiunii de training. În acest fel, mesajul transmis este acela că managementul ia subiectul în serios, contribuind astfel la creșterea motivației angajaților.



BRAINSTORMING-UL

Scop

Scopul sesiunii de brainstorming este de a obține o primă prezentare a nivelului de cunoștințe al participanților în domeniul traficului de ființe umane, al muncii forțate și al exploatării prin muncă. Aceasta ajută trainer-ul să evalueze cunoștințele participanților. În plus, întrebările pot da o primă impresie despre dorința participanților de a participa și de a

discuta. Mai mult, aceasta este etapa în care este posibil să se afle dacă există un punct de vedere diferit asupra subiectului.

Descriere și metode

Trainer-ul introduce subiectul de brainstorming, ghidat de întrebările pregătite. Fiecare participant își expune ideile și opiniile proprii. Se pot folosi următoarele întrebări:

- Ce credeți că este traficul de ființe umane? Dar exploatarea prin muncă?
- În opinia dvs., cum poate o persoană să ajungă într-o astfel de situație?
- Cine este cel mai afectat?
- Ce ați face dacă ați observa o astfel de situație în cadrul propriei dvs. companii, al unui furnizor sau al unui subcontractant?



MOTIVELE PENTRU CARE COMPANIILE ȘI ANGAJAȚII AR TREBUI SĂ IA SUBIECTUL ÎN SERIOS

Scop

Următoarele argumente ajută la clarificarea participanților cu privire la importanța deosebită a training-ului și sensibilizării, în special în cadrul companiilor și furnizorilor acestora. Acestea promovează dezvoltarea și implementarea politicii și mandatului companiei. Un alt obiectiv este acela de a preveni o atitudine de ignorare a acestor probleme.

Descriere

Profitul pe termen lung

Unele companii beneficiază de avantaje competitive prin utilizarea unor mijloace ilegale precum traficul de ființe umane și exploatarea prin muncă. Acest lucru distorsionează concurența și dăunează companiilor serioase. Cu toate acestea, se întâmplă, de asemenea, în cadrul companiilor serioase ca furnizorii, partenerii de afaceri sau subcontractanții să nu aibă cele mai bune intenții. Astfel, aceștia contribuie la denaturarea concurenței și la dezavantaje pentru cei care muncesc în mod corect.

Cu toate acestea, un număr din ce în ce mai mare de actori economici își dau seama că traficul de ființe umane și de exploatare a forței de muncă au un impact negativ asupra profitului pe termen lung. Aceste firme dezvoltă structuri și instrumente interne care permit răspunsuri adecvate și chiar prevenirea unor astfel de situații. În cele mai multe cazuri, efectele vor fi văzute rapid, sub forma creșterii productivității. Aici este important să se includă subcontractanții, iar aceștia să fie verificați anterior. Un număr tot mai mare de investitori urmăresc nu numai maximizarea profitului, ci și sustenabilitatea socială, culturală și ecologică.

Avantajul concurențial

Companiile care oferă condiții de muncă echitabile nu sunt numai angajatori atractivi, ci se pot distinge de concurenții de pe piață și, prin urmare, au un avantaj concurențial în vânzarea bunurilor sau a serviciilor lor. Competitivitatea va crește, ceea ce va conduce la un profit pe termen lung. Din ce în ce mai mulți consumatori pretind standarde bune de muncă și sunt gata să plătească un preț mai mare pentru acest lucru. Rapoartele privind practicile sclavagiste din cadrul unei companii vor conduce în mod inevitabil la o schimbare a comportamentului de cumpărare al multor consumatori. Companiile care reacționează rapid câștigă încrederea clienților și îi atrage de partea companiei.

Imaginea și percepția publică

Percepția publică reprezintă o parte importantă a culturii companiei. A fi menționată în mass-media în legătură cu exploatarea forței de muncă sau cu traficul de ființe umane, chiar dacă s-a întâmplat doar cu un subcontractant, poate avea un mare efect negativ asupra imaginii societății, care poate fi dificil de reparat. Deoarece problema traficului de ființe umane devine din ce în ce mai importantă în Uniunea Europeană, mass-media raportează tot mai frecvent despre problemele conexe. Așadar, problema nu o constituie numai condițiile improprie de muncă, ci și conflictele extreme legate de traficul de ființe umane și a exploatării prin muncă. Prin urmare, acestui subiect ar trebui să i se acorde o atenție deosebită.

Consecințele juridice

Fiind asociată cu traficul de persoane, munca forțată și exploatarea prin muncă pot avea consecințe juridice. Pe de o parte, există sancțiuni penale și administrative. Pe de altă parte, există acțiuni civile. Toate acestea pot fi prevenite printr-o gestionare corespunzătoare a riscurilor.

Responsabilitatea etică

Companiile au o responsabilitate față de societate. Printr-o cooperare sporită, de exemplu cu subcontractanții, riscul de trafic de ființe umane și de exploatare a forței de muncă cresc în cadrul lanțurilor de subcontractanți. Dacă standardele de muncă ale subcontractantului nu sunt controlate pe scară largă, compania contribuie în mod indirect la aceasta, ignorând partea sa de responsabilitate.

Metoda

Punctele mai sus-menționate pot fi prezentate de trainer sau pot fi dezvoltate în dialog cu participanții. Depinde de voința participanților de a contribui, iar metoda poate fi adaptată în mod flexibil.

Unde este posibil, argumentele pot fi legate de declarația misiunii firmei, putându-se corela cu valorile și viziunea companiei.



DEFINIȚIA TRAFICULUI DE FIINȚE UMANE, A MUNCII FORȚATE ȘI A EXPLOTĂRII PRIN MUNCĂ

Scop

Scopul acestui modul este de a oferi o definiție a traficului de ființe umane și de a elimina percepțiile greșite. Acesta ar trebui să aducă toți participanții la același nivel de cunoaștere. Prezentarea legislației internaționale și europene este utilă în a evidenția importanța tot mai mare a traficului de ființe umane în Europa și în întreaga lume. Acest lucru îi ajută pe actorii responsabili să prioritizeze subiectul.

Descriere

În modulul următor, se va introduce subiectul traficului de ființe umane. Dincolo de definiția Organizației Internaționale a Muncii, se va prezenta legislația europeană relevantă. Ulterior, trainer-ul poate să aducă în discuție legislația națională.

- ILO: muncă forțată = prestarea involuntară a unei munci, sub amenințarea pedepsei
- EU: traficul de ființe umane:
 1. Actul de deplasare
 2. Mijloacele coercitive
 3. Scopul exploatării

Traficul de persoane este un fenomen care se manifestă în aproape toate țările. Acesta se compune din trei elemente: actul de deplasare (cum ar fi recrutarea), un mijloc coercitiv și scopul exploatării. Acesta acoperă diferite forme de exploatare. Exploatarea prin muncă este cea mai des întâlnită în contextul economic. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, munca forțată este definită ca o situație în care munca sau serviciile sunt executate sub amenințarea cu pedeapsa. Pe lângă condițiile grave de exploatare prin muncă, care încalcă demnitatea angajaților, se recurge la forță sau înșelăciune. Diferența dintre nerespectarea standardelor de protecție a muncii, cum ar fi neplata salariului minim sau a securității locului de muncă, și traficul de ființe umane nu este una precisă.

În Articolul 2 din Directiva 2011/36/UE privind combaterea traficului de ființe umane se utilizează definiția recunoscută la nivel internațional a traficului de ființe umane, care cuprinde trei elemente. În primul rând, acesta presupune un act de deplasare, de exemplu recrutare sau transfer. Cel de-al doilea element este reprezentat de mijloacele coercitive, cum ar fi forța sau abuzul într-o situație de vulnerabilitate. O astfel de poziție poate fi dată dacă persoana se află într-o situație economică dificilă care face imposibilă alegerea unei alte opțiuni. Poate apărea și în cazul în care victima nu cunoaște limba sau este într-un alt mod

dependentă de făptuitorul care o supune abuzului. Dacă victima este copil, nu mai este nevoie de existența mijloacelor. Partea a treia este scopul exploatării, în cazul nostru munca forțată.

Ulterior, accentul poate fi pus pe legislația națională. Trainer-ul poate evidenția legile penale, administrative și civile relevante. De asemenea, este important să evidențiem consecințele juridice. De asemenea, se pot face comparații cu cadrul european antitrafic.

Metoda

Se poate face referire la răspunsurile pe care participanții le-au oferit în cadrul sesiunii de brainstorming. Aici se pot sublinia asemănările și diferențele.

Un mediu vizual, precum un film de scurtmetraj sau un reportaj, poate sprijini introducerea în tema traficului de ființe umane, a muncii forțate și a exploatării prin muncă. Scurtmetrajul sau reportajul ar trebui să prezinte problema direct în țara participanților și să descrie situația persoanelor afectate. Acestea sunt urmate de o primă scurtă discuție cu participanții, iar întrebările trebuie să facă referire la scurtmetraj sau la reportaj. Centrul german de servicii Servicestelle für Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel dispune de un scurtmetraj care este disponibil inclusiv în limba engleză. Centrul poate fi contactat pe site-ul: <http://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de>.



FACTORI DE RISC

Scop

Creșterea gradului de conștientizare a factorilor care sugerează exploatarea și conduc la responsabilitatea de a analiza mai atent. Dacă există acești factori, trebuie luate anumite măsuri pentru a reduce riscul traficului de ființe umane și exploatării prin muncă. Persoana potențial afectată poate fi contactată și i se poate oferi sprijin. Această abordare proactivă poate reduce într-o fază incipientă riscul traficului de ființe umane și al exploatării prin muncă.

Descriere

Există factori care sporesc riscul. Prezența acestor factori nu presupune în sine că există o situație de trafic de ființe umane și exploatare în muncă. Cu toate acestea, există pericolul ca aceasta să devină o astfel de circumstanță.

- Situația economică dificilă
- Statutul de străin
- Munca ilegală
- Lipsa transparenței în relațiile de muncă
- Lanțuri neclare de subcontractanți

- Detașarea sau transferul lucrătorilor
- Lipsa autoidentificării de către persoanele afectate
- Prețuri nerezonabil de mici și livrare rapidă
- Sectoarele economice de risc

Vulnerabilitatea față de traficul de ființe umane și exploatarea prin muncă este adesea creată de o situație economică dificilă. Multe victime sunt în șomaj, iar nevoia de a sprijini familia crește presiunea de a găsi un loc de muncă într-un timp scurt.

Cea mai mare parte dintre victime sunt străinii. Lipsa oportunităților în țările de origine îi poate determina pe oameni să accepte oferte de locuri de muncă în străinătate, care ulterior se dovedesc a fi exploatare. Utilizarea intermediarilor în domeniul muncii care percep prețuri ridicate în mod nejustificat nu este un lucru neobișnuit. În țara de destinație, lipsa competențelor lingvistice, a cunoștințelor despre legislație și a obiceiurilor poate constitui un motiv de vulnerabilitate. Această situație este adesea înrăutățită de lipsa contactelor sociale în țara de destinație, care ar putea oferi sfaturi sau sprijin în acest sens.

În plus, piața muncii la negru poate avea ca rezultat condiții de muncă precare. Drepturile lucrătorilor sunt adesea subminate din cauza lipsei controlului public, iar în unele cazuri acest lucru se dovedește a fi foarte grav, cum ar fi situația traficului de ființe umane sau a exploatării prin muncă.

De asemenea, lipsa de transparență în relațiile de muncă prezintă un potențial de risc. Acest lucru apare, de exemplu, atunci când sarcinile de lucru și remunerația exactă nu sunt în formă scrisă. Dacă contractul de muncă nu este înmănat angajatului sau acesta este redactat într-o limbă pe care angajatul nu o înțelege, atunci sporește nesiguranța juridică a angajatului și, prin urmare, pericolul de a fi supus abuzului.

Anumite modele de afaceri prezintă un risc mai mare, deși nu sunt în sine exploatare. În lanțurile netransparente de subcontractanți sau în contracte de muncă și servicii, responsabilitățile pot fi cu ușurință ascunse. Prin urmare, este împiedicat controlul standardelor de muncă ale lucrătorilor care îndeplinesc efectiv sarcinile. În cazul în care subcontractantul i se permite să externalizeze mai departe o lucrare, contractantul general poate pierde din vedere cine este responsabil în final pentru efectuarea acesteia. De asemenea, în timpul transferului sau detașării lucrătorilor, există un risc mult mai mare de a cădea victime traficului de persoane și exploatării prin muncă, deoarece este dificil pentru autorități să descopere cazurile de trafic de ființe umane. Verificarea certificatelor, comunicarea între autorități și controlul locului de muncă în străinătate prezintă dificultăți care diminuează probabilitatea ca acestea să aibă loc.

În cele mai multe cazuri, victimele nu se identifică ca atare, iar acest lucru împiedică recunoașterea lor de către oamenii din afară. Motivele lipsei autoidentificării sunt dependența de locurile de muncă, care asigură cel puțin un venit modic sau influența făptuitorului. Acești factori împiedică victimele să accepte sau să își dorească să accepte ideea că sunt exploatare și, prin urmare, rămân în situația de exploatare. Ei nu caută ajutor și, în cazul în care le este oferit ajutorul, nu-l acceptă imediat.

În plus, un preț nerezonabil de mic poate fi un indiciu de nemulțumire din partea lucrătorilor. Costurile sunt reduse în detrimentul drepturilor lucrătorilor. Timpul de livrare prea scurt combinat cu un preț scăzut pot duce la ore suplimentare excesive care ar putea face parte dintr-un sistem de trafic de ființe umane.

Fiecare sector economic poate fi afectat, dar, cu toate acestea, s-au identificat sectoarele de risc. Acestea sunt relațiile de muncă în care personalul cu abilități lingvistice scăzute și calificări limitate poate fi ușor înlocuit. Zonele de risc diferă în rândul țărilor, însă ramurile recurente sunt sectorul transporturilor și logisticii, serviciile de curățenie, sectorul construcțiilor, industria hotelieră, catering-ul, turismul, serviciile de menaj, agricultura, industria alimentară și industria textilă.



LISTA INDICATORILOR

Scopuri

Definiția traficului de ființe umane și a exploatării muncii sunt complexe. Lista indicatorilor servește scopului de a face termenii mai concreți și mai tangibili. În plus, sprijină angajații în identificarea unor astfel de situații în viața cotidiană a acestora, permițându-le să acționeze în mod adecvat.

Descriere

În următorul modul sunt prezentați indicatorii pentru traficul de ființe umane și exploatarea muncii. Un singur indicator nu este suficient, deoarece traficul de ființe umane și exploatarea muncii se caracterizează printr-o interacțiune a mai multor astfel de indicatori. Așadar, trebuie identificați cel puțin doi până la trei indicatori, toți indicatorii fiind rareori prezenți simultan. În cazul în care se observă astfel de factori, trebuie luate măsuri suplimentare.

- Înșelăciunea sau abuzul de poziție de vulnerabilitate în timpul recrutării
- Datorii nerezonabil de mari
- Izolarea sau restricționarea libertății de mișcare
- Controlul, de exemplu reținerea documentelor de identitate
- Violență, intimidări și/sau amenințări
- Reținerea salariilor
- Excesul de ore suplimentare
- Lipsa siguranței la locul de muncă
- Condiții de viață inumane

Un prim indicator este înșelăciunea sau abuzul de poziție de vulnerabilitate în timpul procesului de recrutare. Deseori, victimele sunt induse în eroare în ceea ce privește

remunerațiile și condițiile de muncă. În cazul în care persoana ar fi cunoscut adevăratele condiții, nu ar fi acceptat contractul de muncă. Dificultatea economică poate crea o vulnerabilitate care scade libertatea persoanei, de exemplu împiedicând-o să părăsească situația de exploatare, deoarece nu își poate permite călătoria înapoi acasă.

Un alt indicator este gradul de îndatorare din cauza costurilor disproporționate pentru taxele de intermediere, călătorie sau alte taxe. Modalitățile de rambursare sunt neclare și, prin urmare, se poate abuza cu ușurință în acest sens. De asemenea, costurile nerezonabile pentru cazare sau alte taxe impuse de angajator au potențialul creării de datorii tot mai mari.

Izolarea și restricționarea libertății de mișcare pot fi și acestea menționate ca indicatori. Astfel de circumstanțe apar, de exemplu, în cazul în care angajatului i se interzice să părăsească locul de muncă sau spațiul în care locuiește, sau să se întoarcă acasă. Dacă lucrătorului nu i se permite să-și aleagă în mod liber locuința, atunci libertatea personală îi este limitată în mod imperceptibil. În plus, cazarea este adesea legată de locurile de muncă, de aceea părăsirea apartamentului pus la dispoziție ar putea conduce la o concediere. Încercările angajatorului de a preveni contactele sociale cu vecinii sau colegii pot prezenta un comportament prea intruziv care ar putea dezvălui traficul de ființe umane și exploatarea prin muncă.

Controlul exercitat de angajator este un semnal pentru traficul de ființe umane și exploatarea prin muncă. Exemple în acest sens ar putea fi prevenirea sau supravegherea utilizării telefonului sau a internetului. De asemenea, lipsa accesului la numerar, restricționarea accesului la cumpărături de către angajator sau alte asemenea practici conduc la dependența față de angajator și creează o situație de control. În plus, reținerea permanentă a documentelor de identitate este un indicator important relevant în acest context.

Un alt semn este folosirea violenței, în cazul în care victimele manifestă rezistență împotriva exploatării. Cu toate acestea, în majoritatea cazurilor, constrângerea nu se limitează la forța fizică, având forme mai subtile, cum ar fi intimidările și amenințările. Acestea pot fi îndreptate împotriva victimelor sau a familiilor acestora, de exemplu amenințarea că se face ceva familiilor dacă victimele nu respectă ordinele. O altă tactică a autorilor este aceea de a le spune victimelor ce să răspundă în caz de inspecție.

Următorii indicatori caracterizează o relație de angajare exploatabilă. Un prim indicator îl reprezintă reținerea salariului, de exemplu în cazul în care angajatorul este plătit cu mult sub salariul minim sau banii sunt transferați unei terțe persoane, iar banii nu mai ajung la angajat. Nerespectarea cerințelor minime de plată poate fi ascunsă prin redactarea a două contracte. Există o versiune oficială, și o altă versiune ce cuprinde termenii ilegali reali. În al doilea rând, se pot menționa aici orele suplimentare excesive. De asemenea, refuzul zilelor libere sau a pauzelor de odihnă se încadrează în această categorie. Al treilea punct îl reprezintă lipsa securității la locul de muncă, astfel încât securitatea sau sănătatea lucrătorului sunt puse în pericol. Acest lucru poate fi recunoscut prin lipsa îmbrăcăminte de protecție sau rănilor cauzate de accidente de muncă. Refuzul de a oferi asistență medicală în caz de accident de muncă face parte din această categorie.

În cele din urmă, pot fi menționate condițiile de viață inumane. Deseori victimele sunt cazate în camere supraaglomerate, fără instalații sanitare, electricitate, încălzire și apă curentă.



STUDII DE CAZ ÎN GRUP

Scop

Prezentarea cazurilor concrete este esențială, deoarece aduce subiectul mai aproape de participanți. Aceasta arată că oricine poate fi afectat de exploatarea muncii.

Descriere

Este recomandabil să alegeți cazuri care au condus la o condamnare. Cazul oferă participantului o imagine de ansamblu asupra subiectului urmării penale. Astfel, se pot prezenta și discuta în grup unul sau două cazuri. Acest lucru depinde de numărul de participanți și de durata sesiunii de training. Atunci când alegeți cazurile, este recomandabil să vă concentrați asupra sectoarelor economice similare companiei. Astfel, se poate apela la serviciile ONG-urilor sau centrelor de consiliere care se ocupă de traficul de ființe umane, munca forțată și exploatarea prin muncă.

Metoda

Participanții primesc o copie tipărită a cazului (cazurilor). Într-o primă fază, aceștia citesc faptele și apoi le discută în perechi sau grupuri mai mari, în funcție de numărul total de participanți. Pentru o evaluare corectă a cazului, se poate distribui și folosi lista de indicatori prezentată în Capitolul 6. În afară de această listă, se pot adresa următoarele întrebări:

- Potrivit opiniei dvs., următorul caz corespunde definiției traficului de ființe umane sau exploatării prin muncă?
- Ați experimentat personal sau ați observat o situație similară, de exemplu la un furnizor sau un subcontractant?

Ulterior, cazurile și întrebările sunt elaborate și discutate în cadrul întregului grup.



PUNCTELE DE CONTACT DIN INTERIORUL ȘI DIN AFARA COMPANIEI

Descriere

Întrebarea “Cum să reacționăm dacă observăm indicatori ai traficului de ființe umane sau ai

exploatării prin muncă?” este una delicată, deoarece frica de consecințe prevalează. Cu toate acestea, pot fi propuse următoarele opțiuni:

Contactarea centrelor de consiliere

O parte importantă a unui training este crearea de contacte, în special cu centrele de consiliere. Aceasta oferă participanților posibilitatea de a căuta în mod anonim ajutor sau de a furniza detalii de contact victimei după terminarea programului de training. Trainer-ul trebuie să asigure o listă cu servicii de consiliere la nivel local sau național. De asemenea, este posibil să se facă trimiteri către o organizație care a furnizat o astfel de listă online.

Consiliul de lucru

Dacă la nivelul companiei există un consiliu de lucru, acesta ar putea fi un posibil punct de contact. Sarcina unui consiliu de lucru este de a reprezenta drepturile lucrătorilor și, prin urmare, susținerea în chestiuni legate de dreptul muncii. În cazul în care problemele depășesc competențele proprii, persoana poate fi direcționată către organismul responsabil. În cazul în care există un consiliu de lucru, trainerii ar trebui să prezinte acest punct și să furnizeze detaliile de contact. În acest caz, consiliul de lucru ar trebui instruit și pe tema traficului de ființe umane.

Mecanismul de reclamații anonime

O altă opțiune este o reprezentă mecanismul de reclamație internă. Acesta ar putea fi asigurat sub forma unei adrese de e-mail, a unei adrese de contact sau a unui formular de contact. În astfel de cazuri, identitatea reclamantului trebuie să rămână ascunsă. Mesajele pot fi tratate de către consiliul de lucru sau de o persoană de încredere. Anonimitatea este garantată, reducându-se astfel orice obstacol pentru angajați. De asemenea, dacă victimele nu doresc să discute cu un membru al companiei, pot primi informații suplimentare despre punctele de contact unde pot raporta cazul de exploatare.



CREAREA UNEI CULTURI DE RESPONSABILITATE ÎN CADRUL COMPANIEI

Scop

Această secțiune vizează propunerea de reacții împotriva traficului de ființe umane și a exploatării prin muncă. Nu vor fi prezentate soluții gata pregătite, ci despre cum poate fi inițiat un proces pentru a stabili condiții de muncă mai bune atât în cadrul propriei companii, cât și în cadrul companiilor partenere.

Descriere

În acest modul sunt prezentate propuneri pentru crearea unei culturi a întreprinderii în care traficul de ființe umane și exploatarea muncii să fie limitate și prevenite. Sunt prezentate diferite zone, iar la final, este prezentat comportamentul responsabil față de partenerii de afaceri.

- Conștientizarea standardelor de muncă de calitate
- Respectul față de lucrătorii externi
- Informații despre drepturile muncii
- Training-uri privind antidiscriminarea
- Selectarea responsabilă și cooperarea cu partenerii de afaceri, de exemplu subcontractanții

Punctul de plecare al unei culturi a întreprinderilor responsabile este conștientizarea standardelor de muncă de calitate. Personalul ar trebui considerat și tratat ca fiind cea mai valoroasă resursă. Apoi, exploatarea nu mai este privită ca o situație normală, ci este considerată o condiție inacceptabilă care trebuie schimbată. Trebuie creat un mediu de lucru în care angajații, inclusiv lucrătorii subcontractanților transferați și detașați să se respecte și să se sprijine reciproc. Acest lucru poate fi sprijinit printr-un dialog activ între angajații și șefii de departamente sau manageri.

Informațiile referitoare la drepturile lucrătorilor împreună cu posibilitățile de aplicare și de susținere reprezintă un aspect important. Lucrătorii informați au șanse mult mai mari să reziste traficului de ființe umane și exploatării prin muncă.

Training-ul privind combaterea discriminării abordează rădăcina problemei, deoarece marginalizarea îi determină pe oameni să accepte condiții de angajare inumane. De asemenea, se recomandă ca training-ul să abordeze inclusiv diferențele culturale și competențele interculturale.

Crearea unor condiții bune de muncă se va face în cooperare cu partenerii de afaceri, cum ar fi subcontractanții. Dialogul și suportul sunt "motoarele" acestui proces. De la începutul relației de afaceri, așteptările clare în domeniul standardelor de muncă trebuie să fie formulate și controlate prin sisteme corespunzătoare. Factorul decisiv nu ar trebui să fie prețul. Influența asupra partenerului de afaceri nu trebuie subestimată. În plus, se pot negocia noi condiții cu partenerii de afaceri existenți, care să se concentreze mai mult pe prevenirea traficului de ființe umane și exploatarea prin muncă. Este esențial să se strângă informații pertinente cu privire la condițiile de muncă ale celeilalte părți. Acestea includ salariile, cazarea, siguranța locului de muncă și transportul către și de la locul de muncă. Acesta este modul în care se poate evita riscul asocierii infracțiunilor comise de partenerul de afaceri. În ceea ce privește responsabilitatea etică a actorilor corporativi, se poate spune că ignoranța nu scutește de îndatoriri. Dimpotrivă, eșecul de a strânge informații este prima greșală. În plus, conducerea companiei ar putea solicita ca angajații să fie remunerați în mod adecvat, pentru a evita abuzurile în cadrul unor lanțuri de subcontractanți.

Metode

Prezentarea punctelor menționate va fi adaptată la circumstanțele specifice ale companiei.

De asemenea, această parte se poate pune la dispoziția participanților în interacțiunea directă cu aceștia, putându-se face trimitere la o speță. Participanților li se poate solicita, pe

de o parte, să descrie structurile existente în companie care ar împiedica o astfel de situație, sau se pot gândi cum să îmbunătățească aceste sisteme. Pe de altă parte, se pot strânge propuneri pentru noi structuri și abordări.

CONCLUZII

Scop

Concluzia sesiunii de training asigură faptul că participanții își amintesc cele mai importante informații ale sesiunii de training pentru o perioadă mai lungă de timp. Percepțiile greșite sunt elucidate din nou. În plus, se pot încheia acorduri concrete privind un comportament responsabil împotriva traficului de ființe umane.

Descriere

La sfârșitul training-ului se va realiza un scurt rezumat al punctelor esențiale. Se recomandă compararea faptelor prezentate cu opiniile și ideile exprimate de participanți la începutul sesiunii de training (Capitolul 2). În plus, participanții vor împărtăși acele informații care au constituit o noutate pentru ei și vor fi încurajați să ia decizii concrete cu privire la modul de reacție sau de răspuns la indicatorii traficului de ființe umane sau ai exploatării prin muncă.

Metoda

Acest modul poate lua forma unei sesiuni de feedback, în cadrul căreia participanții pot să împărtășească ceea ce consideră important, precum și preocupările lor.

În plus, există opțiunea de a semna un cod de conduită sau o procedură standard de operare. Acestea pot conține obligații de prevenire a traficului de ființe umane și de exploatare a forței de muncă, de a nu închide ochii la factorii și indicatorii de risc și de a lua măsurile necesare în cazul apariției situației.

EVALUARE

Scop

Scopul evaluării este de a elucidă atât succesele, cât și discrepanțele. Acest lucru ajută la comunicarea valorii instruirii directorului. Răspunsurile angajaților pot arăta modul în care atitudinea lor s-a schimbat. Mai mult, o evaluare stimulează participanții să reflecteze asupra noii lor conștientizări și să-și amintească concluziile o lungă perioadă de timp. În plus, aceasta

este o oportunitate de a identifica cele mai bune metode pentru atingerea obiectivelor programului de training. Punctele de critică pot fi implementate în cadrul planificării următoarelor cursuri de formare.

Descriere

La sfârșitul sesiunii și după aceea se recomandă efectuarea unei evaluări. La sfârșitul training-ului se poate distribui o foaie de feedback. În următoarele șase luni se poate evalua în mod repetat modul în care training-ul a influențat propria percepție și ce puncte au fost implementate.

Metode

Este prezentat un exemplu de fișă de feedback.

Scara este de la 1 la 6 (1: total dezacord, 6: total de acord)

- Percepția mea despre traficul de ființe umane, munca forțată și exploatarea forței de muncă s-a schimbat
- Datorită training-ului, îmi dau seama că sunt parțial responsabil(ă) să nu închid ochii la situațiile de trafic de ființe umane și exploatarea muncii în mediul meu
- Sunt conștient(ă) de factorii de risc ai traficului de ființe umane și de exploatarea muncii și voi încerca să susțin victimele, de exemplu prin furnizarea de detalii privind punctele de contact
- Pot identifica indicatorii privind traficul de ființe umane și exploatarea muncii
- Speța prezentată m-a ajutat să înțeleg mai bine subiectul
- Știu cui să mă adresez în caz de suspiciune de exploatare
- Am primit idei despre modul în care pot crește gradul de conștientizare al societății mele cu privire la traficul de ființe umane și exploatarea muncii, pentru a lua măsurile corespunzătoare
- Am fost confortabil(ă) cu atmosfera și stilul de predare în sesiunea de training
- Încă nu sunt sigur(ă) cu privire la următoarele aspecte:
- Am nevoie de sprijin suplimentar pentru punerea în practică a subiectelor prezentate:
- În contextul traficului de ființe umane și al exploatării prin muncă, aș propune un training pe tema următoare:
- Alte comentarii:



RECOMANDĂRI GENERALE PRIVIND FURNIZAREA TRAINING-ULUI

În cele din urmă, sunt prezentate recomandări generale privind pregătirea și furnizarea sesiunilor de training pentru companii cu privire la traficul de ființe umane, munca forțată și exploatarea muncii.

Se recomandă o sesiune de training de o zi, deoarece subiectul este foarte complex în unele privințe. Totuși, este posibilă prezentarea subiectului într-o perioadă mai scurtă de

timp. Experții propun includerea subiectului în programele de training deja existente ale companiilor. Acestea ar putea fi următoarele:

- Gestionarea și respectarea riscurilor
- Anti-coruția
- Prevenirea spălării banilor
- Utilizarea legală a subcontractanților
- Securitatea la locul de muncă
- Gestiunea lanțului de aprovizionare
- Sustenabilitatea - pilonii sociali și economici ai durabilității
- Responsabilitatea socială corporativă

O altă întrebare este cine conduce training-ul. Există mai multe opțiuni, cum ar fi:

- Managerul
- Un șef de departament
- Un angajat al resurselor umane sau al departamentului de conformitate
- Experți externi, de exemplu de la un centru de consiliere pentru victimele traficului de ființe umane

Pe durata training-ului trebuie subliniat în mod repetat faptul că acesta nu se concentrează doar pe condiții de muncă necorespunzătoare, ci și pe cazurile grave de trafic de ființe umane și de exploatare a forței de muncă. Nu este vorba de a menționa nedreptățile minore, cum ar fi prea multe ore sau salarii prea mici, ci despre un nivel mult mai mare de exploatare. Este vorba de o combinație a mai multor factori de exploatare care duc la concluzia că este o situație de trafic de persoane. Datorită impactului negativ major asupra bunăstării victimelor și a societății în general, din punct de vedere etic este necesar un răspuns consecvent din partea companiilor cu privire la traficul de ființe umane și exploatarea muncii.



INSTRUMENTUL NR. 3

Codul de conduită pentru companii și personalul acestora



Domeniul de aplicare al codului de conduită

Traficul de ființe umane este o infracțiune gravă și o încălcare gravă a drepturilor omului, care poate fi clasificată drept o formă modernă de sclavie. Apare în întreaga lume și afectează aproape fiecare țară, fie că este țară de origine, tranzit sau destinație sau, uneori, o combinație a tuturor.

Scara globală a traficului de ființe umane este dificil de cuantificat, datorită naturii ascunse a infracțiunii. deseori cifrele s-au bazat pe definiții contradictorii, sau au fost alcătuite în diferite scopuri și, prin urmare, sunt rareori comparabile. Traficul de ființe umane este adesea legat de alte forme de criminalitate organizată. Potrivit Organizației Națiunilor Unite, aceasta este considerată a doua sursă de profit ilicită pentru infractorii organizați, după comerțul cu droguri.

Traficul de ființe umane este o afacere extrem de profitabilă, iar veniturile din această activitate infracțională sunt reintroduse în mare parte în economia mondială și în sistemul financiar. Este vorba despre exploatarea lucrătorilor vulnerabili, a femeilor, a copiilor și a bărbaților. Este o problemă a încălcării drepturilor omului pe care toți actorii de pe piața forței de muncă ar trebui să le unească în eforturile de prevenire și de combatere. Traficul de ființe umane este diferit de cel al contrabandei cu persoane. Traficul de ființe umane se bazează pe exploatare și nu necesită deplasarea transfrontalieră.

Toți angajatorii și angajații sunt la fel de responsabili în ceea ce privește protejarea mediului de lucru împotriva traficului de ființe umane și a muncii forțate. Toate sectoarele economice și toate companiile se implică în scopul atenuării riscului de trafic de ființe umane și a forței de muncă forțate în toate aspectele activității lor, pentru a evita, preveni, monitoriza și raporta orice încălcare suspectă sau cazurile reale.

CODUL DE CONDUITĂ se bazează pe principiile consacrate în legislația internațională, europeană și națională care vizează combaterea traficului de ființe umane.

Scopul acestui COD DE CONDUITĂ este:

- Să asigure faptul că întreprinderile dispun de proceduri privind prevenirea și abordarea cazurilor de trafic de ființe umane;
- Să protejeze întreprinderile de incidentele legate de traficul de ființe umane;

- Să aducă la cunoștința tuturor angajaților, agenților, subcontractorilor, furnizorilor, vânzătorilor, partenerilor și altor persoane prin intermediul cărora întreprinderea își desfășoară activitatea acțiunile pe care trebuie să le întreprindă dacă se confruntă cu cazuri de trafic de ființe umane sau de muncă forțată.

Acest Cod de conduită se aplică întregului personal angajat sau angajat să furnizeze servicii întreprinderii, inclusiv, dar fără a se limita la, angajații întreprinderii, ofițerii, angajații temporari, lucrătorii contingenți (inclusiv lucrătorii din agenție), angajații ocazionali și contractanții independenți.

Întreprinderea trebuie să solicite clienților săi, furnizorilor și contractanților să semneze acest Cod sau să includă o clauză relevantă pentru aplicarea acestuia în termenii și condițiile oricărui acord de afaceri.

Fiecare angajat este responsabil de citirea, înțelegerea și respectarea prezentului Cod.

Managerii întreprinderii au ca responsabilitate asigurarea faptului că angajații care le raportează, în mod direct sau indirect, respectă acest Cod de conduită și asigură orice certificare sau instruire necesară acestora.

Întreprinderea ar trebui să numească un oficiu sau o persoană fizică (similar unui punct de contact) în cadrul sediului său, care să fie responsabilă de asigurarea training-ului, de monitorizarea conformității și de investigarea rapoartelor privind traficul de ființe umane. Orice întrebare sau preocupare legată de acest Cod de conduită trebuie adresate departamentului juridic al întreprinderii sau oficiului/persoanei însărcinate cu monitorizarea aplicării Codului.

Rapoartele privind încălcările sau presupusele încălcări legate de traficul de ființe umane ar trebui să rămână confidențiale, în măsura în care acest lucru este posibil, dacă angajatul dorește să rămână anonim.

Întreprinderea nu va tolera represalii împotriva unui angajat pentru raportarea cu bună-credință a îngrijorării sau pentru cooperarea într-o anchetă de conformitate, chiar și în cazul în care nu s-au găsit dovezi care să justifice raportul.

Orice încălcare a prezentului Cod poate constitui temei pentru acțiunea disciplinară, până la terminarea acesteia, inclusiv în conformitate cu legea aplicabilă. De asemenea, încălcarea legilor aplicabile poate conduce la urmărirea penală a persoanelor responsabile.



Declarația privind politica întreprinderii și a personalului acesteia

Training-ul privind Codul de conduită este necesar pentru întregul personal al întreprinderii. Training-ul general se va asigura personalului prin orice mijloc corespunzătoare și va avea ca scop creșterea gradului de conștientizare generală a traficului de ființe umane și a numeroaselor manifestații și informarea angajaților cu privire la obligațiile care le revin în temeiul Codului. Training-ul de bază va acoperi atât traficul de forță de muncă, cât și traficul de persoane în scopuri sexuale. În plus, training-ul va urmări inclusiv creșterea capacității întreprinderii de a proiecta, implementa, monitoriza și evalua acțiunile eficiente de combatere a traficului.

Întreprinderea va interzice toate formele de trafic de ființe umane și, de asemenea, va interzice tuturor partenerilor cu care desfășoară activități, să se angajeze în practici care constituie trafic de ființe umane, cum ar fi:

- Implicarea în orice formă de trafic de ființe umane;
- Folosirea muncii forțate în realizarea oricărei activități;
- Distrugerea, ascunderea, confiscarea sau refuzarea în orice alt mod a accesului unui individ la documentele de identitate sau de imigrare, precum pașapoartele sau permisele de conducere, indiferent de autoritatea emitentă;
- Folosirea de practici înșelătoare sau frauduloase în timpul recrutării candidaților sau în oferta de posturi de angajare/contract, cum ar fi nedezvăluirea informațiilor esențiale într-o manieră și într-un limbaj accesibil potențialului candidat, sau denaturarea materială în timpul recrutării candidaților în ceea ce privește termenii și condițiile cheie, inclusiv salariile și bonusurile, localizarea locului de muncă, condițiile de viață, cazarea și costurile asociate (dacă sunt asigurate de întreprindere/companie), orice costuri semnificative care trebuie suportate de candidat și, dacă este cazul, caracterul periculos al lucrării;
- Utilizarea de recrutori care nu respectă legislația muncii din țara în care are loc recrutarea;
- Aplicarea de taxe de recrutare candidaților;
- Dacă este cerut de lege sau prevăzut prin contract, lipsa asigurării transportului la întoarcere sau neplata costului transportului de întoarcere după terminarea contractului de muncă;
- Dacă este cerut de lege sau prevăzut prin contract, lipsa asigurării de locuințe care respectă standardele de siguranță și de locuință ale țării gazdă; sau
- Dacă este cerut de lege sau prevăzut prin contract, nerealizarea în scris a contractului de muncă, a contractului de recrutare sau a altui document de lucru necesar.

Pentru **identificarea potențialelor victime** ale traficului, angajații se pot baza pe următorii indicatori:

Starea comportamentală și fizică a victimei:

- Persoana manifestă anxietate, frică sau are o atitudine supusă
- Victima preferă ca o altă persoană să vorbească în numele ei
- Victima prezintă semne de abuz fizic și/sau sexual, reținere fizică, detenție sau tortură
- Victima pare să fi fost vătămată sau lipsită de hrană, apă, somn, îngrijire medicală sau alte necesități de bază ale vieții
- Victima deține doar câteva lucruri personale sau chiar nimic

Comportamentul social:

- Victima ar putea să nu fie liberă să-și contacteze prietenii sau familia
- Victima nu se bucură de libertatea de circulație

Condițiile de muncă și statutul de imigrare:

- Victima pare să lucreze pe perioade excesiv de lungi/multe ore
- Salariul victimei pare să fie reținut de altcineva sau trebuie să plătească o anumită taxă către alte persoane
- Victima a fost amenințată cu deportarea
- Victima nu deține acte de identitate și/sau documente de călătorie
- Victima a fost constrânsă să facă anumite lucruri pe care, în mod normal, nu le-ar face

Angajații trebuie să **raporteze cazurile suspecte** de trafic de ființe umane sau de procurare a sexului comercial care implică personalul întreprinderii la oficiu sau persoana desemnată să investigheze sau să raporteze traficul în cadrul companiei.

Angajații sunt sfătuiți să evite confruntările directe cu un traficant suspect.

Dacă un angajat are suspiciuni privind traficul de ființe umane, munca forțată sau exploatarea lucrătorilor, el trebuie să raporteze acest lucru imediat biroului sau persoanei din cadrul companiei desemnate pentru problema respectivă.

Angajații trebuie să urmeze protocolul corporativ al companiei, cum ar fi notificarea managementului și a securității.

Angajații sunt încurajați să raporteze cazurile de trafic la numărul de telefon disponibil pentru situațiile de urgență naționale - amenințări cu violență, atacuri fizice, urgențe medicale, etc. - sau autorităților polițienești competente.

Dacă este posibil, aceștia ar trebui să notifice inclusiv agenția națională antitrafic.



Investigații și audituri realizate de companie

Întreprinderea va efectua investigații și audituri în scopul verificării dacă afacerea se desfășoară în conformitate cu prezentul Cod. Toți angajații întreprinderii și părțile terțe prin care întreprinderea își desfășoară activitatea sunt obligați să coopereze pe deplin și prompt cu auditorii interni și externi și cu anchetatorii și trebuie să răspundă pe deplin și în mod real la întrebările, cererile de informații și documentele lor.

Orice refuz al angajaților de a coopera pe deplin sau orice acțiune de împiedicare a unei investigații sau a unui audit, inclusiv ascunderea sau distrugerea oricărei informații sau a unei documentații, oferirea de răspunsuri sau informații false, ștergerea e-mailurilor sau a altor documente, constituie motive pentru aplicarea acțiunii disciplinare, conform legislației în vigoare.



Conformitatea clienților, contractorilor și furnizorilor

Clienții, contractanții și furnizorii trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că sclavia modernă și traficul de ființe umane nu au loc în cadrul lanțului lor de furnizare sau în cadrul oricărei părți a activității lor. Clieții, contractanții și furnizorii trebuie să respecte acest Cod, împreună cu toate legile naționale și locale aplicabile.

Clienții, contractanții și furnizorii trebuie să certifice faptul că materialele incluse în produsele lor respectă toate legile privind sclavia și traficul de ființe umane. Întreprinderea poate în orice moment să solicite unui furnizor sau unui antreprenor să prezinte un raport care să indice măsurile care au fost luate pentru a se asigura că sclavia modernă și traficul de ființe umane nu au loc în cadrul activității lor sau în cadrul lanțului lor de furnizare.

Clienții, contractanții și furnizorii au datoria de a raporta imediat întreprinderii orice încălcare sau abatere de la acest Cod.

Dacă un client, contractor sau furnizor încalcă acest Cod, întreprinderea își rezervă dreptul de a solicita unui astfel de furnizor sau contractant un plan de măsuri corective. Acest plan stabilește măsurile pe care furnizorul sau contractantul se angajează să le remedieze. În cazul în care planul de acțiuni corective nu remediază încălcarea, în funcție de severitatea încălcării, întreprinderea își rezervă dreptul de a rezilia orice relație contractuală existentă.

Prin semnarea unui document relevant, furnizorul sau contractorul întreprinderii este de acord să respecte termenii și condițiile prezentului Cod.



INSTRUMENTUL NR. 4

Procedurile de due diligence pentru companii



Domeniul de aplicare, scopul

Într-o economie din ce în ce mai globalizată, producția de bunuri și servicii a devenit extrem de fragmentată, făcând ca practicile de trafic de ființe umane să fie foarte prospere. În acest context, aproape fiecare companie implicată într-un lanț multinațional de furnizare este expusă riscului de a fi implicată în lanțul traficului de ființe umane,² dar multe corporații se consideră imune la riscurile traficului de ființe umane sau nu văd nicio urgență în abordarea acestor riscuri în cadrul modelelor de operare.³

Abuzurile la care sunt supuse victimele traficului de ființe umane de către corporații au ca urmare vătămarea gravă și pe termen lung a acestora, dar și expunerea la riscuri grave.⁴ De fapt, companiile sunt din ce în ce mai expuse riscurilor asociate muncii forțate și traficului de ființe umane în lanțurile lor de furnizare, recrutarea fiind modalitatea principală de expunere. Acest lucru este valabil mai ales atunci când practicile de recrutare exploatare sunt răspândite, iar lucrătorii migranți sau vulnerabili din orice alt punct de vedere sunt recrutați în locuri de muncă cu un nivel scăzut de calificare în lanțul de furnizare.⁵ Utilizarea agenților de recrutare și a lanțurilor de subcontractanți cresc riscul de implicare a societăților în practicile traficului de ființe umane, deoarece acest lucru duce la o lipsă de transparență în ceea ce privește condițiile de muncă și munca ilegală sau nedeclarată, unde se recurge la victimele traficului de ființe umane în lanțul de furnizare.⁶ În același timp, corporațiile pot fi

² Cercetare realizată de Ashridge Centre for Business and Sustainability și de Ethical Trading Initiative (axate pe comercianții cu amănuntul și furnizorii din domeniul îmbrăcăminte, alimentelor, magazinelor, casei și grădinii, a băuturilor, a produselor proaspete și a sectoarelor de sănătate și de îngrijire personală) au constatat că 71% dintre companii cred că în lanțurile lor de furnizare există la un moment dat probabilitate de sclavie modernă. A se vedea Deloitte, *Addressing human trafficking risks in supply chain*, disponibil pe site-ul: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

³ Deloitte, *Addressing human trafficking risks in supply chain*, disponibil pe site-ul:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

⁴ U.S. Department of Labor, *2018 List of Goods produced by child labor or forced labor*, p. 35, disponibil pe site-ul: <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf>.

⁵ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 6, disponibil pe site-ul: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

⁶ Danish Centre against Human Trafficking, Danish National Board of Social Services, *Managing the risk of hidden forced labour*, disponibil pe site-ul: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/guidelines_risk_management_en.pdf.

implicate în traficul de ființe umane dacă locurile, produsele sau serviciile lor sunt folosite de traficanții de persoane în scopul traficării (de exemplu, în sectorul transporturilor, al turismului sau cel hotelier).

Potențialul traficului de ființe umane în lanțurile de furnizare reprezintă o preocupare crescândă pentru organismele de reglementare, ONG-uri, investitori și alte părți interesate dintr-o serie de sectoare, în special cele care sunt implicate în lanțurile de furnizare globale și complexe. Asigurarea faptului că societățile au luat la cunoștință și iau în mod activ măsuri în scopul prevenirii și combaterii implicării lor (potențiale) în lanțul traficului de ființe umane, este esențială în lupta globală împotriva traficului de ființe umane. Toate întreprinderile, indiferent de mărimea lor și de locul în care își desfășoară activitatea, trebuie să respecte toate drepturile recunoscute la nivel internațional, inclusiv cele legate de traficul de ființe umane.⁷

În multe țări din întreaga lume, un număr tot mai mare de legi schimbă acțiunile sectorului privat cu privire la respectarea drepturilor omului și combaterea traficului de ființe umane, de la un efort pur voluntar la o regulă obligatorie care trebuie respectată.⁸ Noile cerințe de reglementare obligă organizațiile să creeze proceduri de due diligence pentru abordarea acestei probleme, să stabilească și să pună în aplicare în mod eficient politicile și să dezvolte indici de evaluare pentru a aborda traficul de ființe umane dincolo de cerințele de tip "grilă", pentru a nu diminua controlul părților interesate și al ONG-urilor.⁹

Comaniile pot fi direct responsabile pentru încălcarea măsurilor care vizează prevenirea traficului de ființe umane și/sau au obligații executorii de a raporta riscurile de trafic în lanțurile lor de furnizare. În timp ce unele jurisdicții solicită întreprinderilor să ia măsuri specifice în monitorizarea procesului de recrutare și în asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor, alte jurisdicții impun diverse obligații de transparență care implică în principal cerințe de informare.

Prevederile legale privind traficul de ființe umane variază de la o jurisdicție la alta. În anumite jurisdicții, legislația se aplică numai persoanelor fizice; în altele, legislația internă relevantă interzice anumite acte directe de traficare (sau echivalentul lor) de către corporații. În unele jurisdicții, există și o anumită obligație pentru corporații, în sensul dezvăluirii informațiilor despre măsurile pe care le-au luat pentru prevenirea traficului de ființe umane. Trebuie remarcat faptul că mai multe acte legislative legate de traficul de ființe umane au un domeniu de aplicare și o aplicare extrateritorială care afectează societățile ce operează la nivel internațional, având consecințe importante în lanțurile de furnizare și în relațiile de afaceri.¹⁰

Cu toate acestea, măsurile legislative de sensibilizare și responsabilizare a întreprinderilor în cazul încălcării legislației privind traficul de ființe umane sunt fragmentate și inegal răspândite în diferite regiuni ale lumii. În general, acțiunea din sectorul privat de

⁷ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, disponibil pe site-ul: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

⁸ Acestea includ țări precum Statele Unite ale Americii, Regatul Unit al Marii Britanii, Franța și Olanda.

⁹ Deloitte, *Addressing human trafficking risks in supply chain*, disponibil pe site-ul: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

¹⁰ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 6, disponibil pe site-ul: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

combatere a încălcărilor legate de traficul de ființe umane rămâne un angajament voluntar.¹¹ Cu toate acestea, responsabilitatea de a respecta drepturile omului reprezintă un standard global de conduită așteptat din partea tuturor companiilor. Prin urmare, este fundamental ca întreprinderile să ia măsuri proactive pentru a pune în practică procedurile de due diligence în scopul garantării menținerii celor mai înalte standarde etice, în același timp asigurându-se de faptul că nu sunt implicate în traficul de ființe umane.



Contextul dreptului internațional

În timp ce doar unele jurisdicții au introdus o legislație care impune obligații privind traficul de ființe umane corporațiilor și întreprinderilor, acestea sunt, în general, obligate să-și desfășoare activitățile economice în conformitate cu instrumentele legislative internaționale și regionale relevante. Mai multe protocoale, tratate și convenții internaționale oferă un cadru global pentru eforturile internaționale de combatere a traficului de ființe umane. Traficul de ființe umane este o infracțiune multi-fațetată, deoarece fiecare act de traficare de regulă încalcă o serie de legi, de la munca forțată la luare de mită, privarea ilegală de libertate, corupție și imigrație. În consecință, domeniul larg al instrumentelor juridice internaționale care pot fi utilizate pentru a împiedica companiile să comită abuzuri legate de traficul de ființe umane este, de asemenea, tot mai amplu.

Cel mai cuprinzător și mai relevant instrument al dreptului internațional este Protocolul privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor, adițional la Convenția Națiunilor Unite împotriva criminalității transnaționale organizate (adesea denumită Protocolul de la Palermo), care a intrat în vigoare în 2003.¹² Protocolul include o definiție agreată și obligatorie la nivel internațional privind traficul de ființe umane și a pus bazele unei acțiuni internaționale împotriva traficului. Deși acest instrument nu se referă în mod explicit la răspunderea corporativă pentru complicitatea în lanțurile de furnizare fie direct, fie indirect, are drept scop incriminarea oricărei activități care promovează sau ajută traficul sub orice formă. Aceasta menționează, de exemplu, obligația de a crește gradul de sensibilizare cu privire la traficul de ființe umane și obligația de a incrimina orice persoană care acționează în calitate de “complice” în infracțiunile de trafic.

Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului (Principiile directoare) reprezintă un set de orientări globale pentru state și companii pentru prevenirea, abordarea și remedierea încălcărilor drepturilor omului comise în cadrul operațiunilor companiilor.¹³ Adoptate în 2011, Principiile directoare au fost aprobate de Consiliul ONU pentru Drepturile Omului și au fost încorporate într-o serie de instrumente internaționale de reglementare care abordează responsabilitatea corporativă pentru încălcările drepturilor omului. Acest instrument încurajează întreprinderile să acționeze cu diligența necesară

¹¹ U.S. Department of Labor, *2018 List of Goods produced by child labor or forced labor*, p. 35, disponibil pe site-ul: <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf>.

¹² Protocolul privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor, adițional la Convenția Națiunilor Unite împotriva criminalității transnaționale organizate, adoptat și deschis spre semnare, ratificare și aderare prin Rezoluția 55/25 a Adunării Generale din 15 noiembrie 2000, disponibil pe site-ul: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>.

¹³ United Nations Office of High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, disponibil pe site-ul: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf.

pentru a evita încălcarea drepturilor omului și pentru a aborda impactul negativ al activităților în care sunt implicați.

Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului sunt reflectate în orientările Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) pentru întreprinderile multinaționale; aceste recomandări sunt adresate de către guvernele întreprinderilor multinaționale care operează în sau din țările participante. Acestea prevăd principii și standarde fără un caracter obligatoriu pentru o conduită profesională responsabilă într-un context global, în conformitate cu legile aplicabile și standardele recunoscute la nivel internațional.¹⁴

Cel mai recent, încercarea de a adopta un instrument obligatoriu din punct de vedere juridic pentru a reglementa, în dreptul internațional al drepturilor omului, activitățile corporațiilor transnaționale și ale altor întreprinderi, a fost reprezentată de "Proiectul Zero" publicat în iulie 2018 de către grupul de lucru interguvernamental al Consiliului ONU pentru Drepturile Omului privind corporațiile transnaționale și alte întreprinderi din domeniul drepturilor omului (OEIWG).¹⁵ Acest proiect include referiri la procedurile de due diligence, arătând că legislația internă a statelor trebuie să asigure faptul că toate persoanele care desfășoară activități economice de natură transnațională trebuie să își asume obligații de due diligence pe tot parcursul activităților economice, precum și proceduri naționale eficiente pentru a asigura conformitatea.

În Europa, Convenția Consiliului Europei privind acțiunea împotriva traficului de ființe umane se bazează pe Protocolul de la Palermo și vizează consolidarea protecțiilor pe care le oferă.¹⁶ Aceasta impune ca fiecare parte la convenție să se asigure că orice persoană juridică - inclusiv o societate - poate fi trasă la răspundere pentru o infracțiune comisă în beneficiul său de o persoană fizică. Convenția impune statelor să asigure incriminarea oricărei acțiuni săvârșite de o persoană cu autoritate într-o companie, care face obiectul traficului de ființe umane și de pe urma căreia compania obține beneficii. Prin urmare, există o intenție clară ca corporațiile să se facă răspunzătoare pentru actele legate de traficul de ființe umane.

În cele din urmă, au fost luate măsuri la nivelul UE în sensul abordării aspectelor legate de responsabilitatea socială corporativă în termeni generali.¹⁷ Legislația UE impune marilor companii să dezvăluie anumite informații cu privire la modul în care operează și să gestioneze provocările sociale și de mediu. Acest lucru ajută investitorii, consumatorii, factorii de decizie politică, precum și alte părți interesate să evalueze performanța nefinanciară a companiilor mari și încurajează aceste companii să dezvolte o abordare responsabilă a afacerilor. În special, în conformitate cu Directiva 2014/95/UE, companiile mari trebuie să publice rapoarte

¹⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, disponibil pe site-ul: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. See also Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, disponibil pe site-ul: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

¹⁵ United Nations Human Rights Council, *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises, Zero draft 16.7.2018*, disponibil pe site-ul:

<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>.

¹⁶ Council of Europe, *Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings*, Council of Europe Treaty Series No. 197, disponibil pe site-ul: <https://rm.coe.int/168008371d>.

¹⁷ See e.g. European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social Committee and the Committee of the regions - A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*, COM(2011) 681, disponibil pe site-ul: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0681_/com_com\(2011\)0681_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_en.pdf).

privind politicile pe care le pun în aplicare, în special în ceea ce privește, printre altele, responsabilitatea socială și tratamentul angajaților, precum și respectarea drepturilor omului.¹⁸



Ce este due diligence?

Corporațiile pot aduce contribuții pozitive la progresul economic, de mediu și social, dar sectorul economic poate genera și efecte negative legate de guvernarea corporativă, lucrătorii, drepturile omului, mediu, corupție și consumatori. Pentru a preveni și a contracara astfel de impacturi, procedurile de due diligence permit întreprinderilor să gestioneze în mod proactiv potențialul impact negativ pe care îl provoacă sau la care contribuie.¹⁹

Due diligence reprezintă “procesul pe care întreprinderile ar trebui să-l realizeze pentru a identifica, preveni, atenua și explica modul în care abordează aceste potențiale efecte negative în propria activitate, în lanțul de furnizare și în alte relații de afaceri”.²⁰

Cele patru componente principale ale due diligence pentru drepturile omului sunt identificate, după cum urmează:

1. Identificarea și evaluarea impacturilor reale sau potențial negative asupra drepturilor omului pe care corporațiile le provoacă sau le implică prin propriile activități sau care pot fi legate direct de operațiunile, produsele sau serviciile lor prin relațiile de afaceri. Riscurile ar trebui identificate și evaluate în funcție de contextul geografic, relațiile sectoriale și de afaceri în cadrul activităților proprii ale întreprinderilor - atât în sediile centrale, cât și în filiale - și în lanțul de furnizare.
2. Integrarea constatărilor din evaluările de impact în cadrul proceselor relevante ale întreprinderilor și luarea măsurilor adecvate, în funcție de gradul de impact;
3. Urmărirea eficacității măsurilor și a proceselor de abordare a efectelor negative asupra drepturilor omului, pentru a înțelege dacă acestea funcționează;
4. Comunicarea cu privire la modul în care sunt abordate impacturile și prezentarea părților interesate - în special a părților interesate afectate – faptului că există politici și procese adecvate.²¹

Obiectivul principal al procedurilor de due diligence pentru drepturile omului este prevenirea efectelor negative asupra oamenilor: nu se referă neapărat la riscurile pentru afaceri. Procedurile de due diligence ar trebui urmate în mod continuu și adaptate în mod

¹⁸ Directiva 2014/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2014 de modificare a Directivei 2013/34/UE în ceea ce privește prezentarea de informații nefinanciare și de informații privind diversitatea de către anumite întreprinderi și grupuri mari, disponibilă pe site-ul: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>.

¹⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p. 15, disponibil pe site-ul: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

²⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p. 15, disponibil pe site-ul: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

²¹ United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights, *Corporate human rights due diligence – identifying and leveraging emerging practice*, disponibil pe site-ul: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>.

constant, deoarece activitățile economice și mediul de operare al companiei se dezvoltă. Efectul de due diligence ar trebui să implice eforturi pentru a include o conduită de afaceri responsabilă în politicile și sistemele de management ale companiilor.

Procedurile de due diligence ar trebui să conducă la identificarea unor măsuri concrete care să vizeze nu numai prevenirea încălcării drepturilor omului și a abuzurilor, ci și promovarea solidarității și cooperarea cu comunitățile în cauză. În acest sens, elaborarea acestor proceduri ar trebui să se bazeze pe implicarea semnificativă a părților interesate, în special a părților interesate afectate, a apărătorilor drepturilor omului, a sindicatelor și a organizațiilor de bază.

De asemenea, companiile ar trebui să implementeze procese care să faciliteze împărtășirea principiilor adoptate în lanțul de furnizare, prin elaborarea de specificații și orientări contractuale pentru promovarea responsabilității sociale și a angajamentului de a folosi forța de muncă, în special în conformitate cu legile naționale și internaționale și cu legislația muncii și recunoașterea drepturilor omului la locul de muncă.



Procedurile de due diligence

În timp ce procedurile de due diligence ar trebui să fie proporționale cu riscul și adaptate situației și contextului unei întreprinderi specifice, pot fi identificate reguli generale de stabilire și implementare a unor astfel de proceduri.

În special, procesele de due diligence și măsurile de sprijin ar trebui să includă:²²

1. Încurajarea comportamentului responsabil în afaceri în ceea ce privește politicile și sistemele de management

Aceasta include elaborarea, adoptarea și diseminarea politicilor privind conduita profesională responsabilă (CPR), probleme care ajustează angajamentele întreprinderii la principiile și standardele care vizează combaterea traficului de ființe umane. Aceste politici ar trebui să fie relevante nu numai pentru activitățile proprii ale întreprinderii, ci și pentru lanțul său de furnizare și alte relații de afaceri și pot lua forma unor politici independente sau pot fi incluse în politicile generale privind drepturile omului sau politicile de etică ale companiei.

Pentru a încorpora comportamentul responsabil al afacerilor în politicile și sistemele de management, trebuie luate următoarele măsuri:

- Încredințarea consilierului general și a experților juridici a sarcinilor privind colectarea și analizarea cerințelor diferitelor jurisdicții privind traficul de ființe umane;
- Colectarea intrărilor interfuncționale în scopul evaluării exhaustive a expunerii la traficul de ființe umane în întreaga companie;
- Distribuirea politicilor întreprinderii în problemele legate de CPR în sarcina organelor de supraveghere ale întreprinderii, identificarea conducerii superioare și a departamentelor relevante responsabile în primul rând de implementarea inițiativei împotriva traficului de ființe umane (ITFU) în cadrul grupului operativ și/sau al lanțului de furnizare;
- Asigurarea training-ului lucrătorilor în scopul de a-i ajuta să înțeleagă și să implementeze aspectele relevante ale politicilor privind traficul de ființe umane; asigurarea resurselor adecvate proporționale cu gradul de diligență necesar;

²² Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p. 21, disponibil pe site-ul: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

- Dezvoltarea de stimulente pentru lucrătorii și unitățile de afaceri compatibile cu politicile CPR ale întreprinderii;
- Dezvoltarea, elaborarea sau adaptarea procedurilor existente de reclamații pentru lucrători pentru a raporta probleme sau plângeri legate de traficul de ființe umane (de exemplu, practici legate de muncă, corupție, guvernanță corporativă).

De asemenea, companiile ar trebui să stabilească așteptări clare privind furnizorii pentru a întreprinde acțiuni specifice legate de ITFU în cadrul lanțului de furnizare. Stabilirea unor cerințe bine definite obligă furnizorii să adere la politica companiei ITFU, să transmită anumite informații și documente justificative și să furnizeze companiei de audit drepturile de autor. Trebuie avute în vedere următoarele aspecte atunci când se includ astfel de cerințe în programele corporative privind prevenirea traficului de ființe umane:

- Elaborarea unor politici care să permită extinderea și aprofundarea transparenței în lanțul de furnizare și în relațiile cu furnizorii;
- Introducerea de mecanisme, cum ar fi codurile de conduită ale furnizorilor, monitorizarea periodică și rapoartele;
- Stabilirea de obligații contractuale care să includă dreptul societății de a efectua audituri ale furnizorilor și/sau să rezilieze contractul în caz de nerespectare.

2. Identificarea efectelor adverse actuale sau potențiale asupra operațiunilor, a lanțurilor de furnizare și a relațiilor economice

Companiile ar trebui să ia măsuri în sensul sporirii gradului de sensibilizare cu privire la impactul negativ al implicării lor directe sau indirecte în lanțul de trafic de ființe umane. În acest scop, departamentele relevante ar trebui să colecteze date pentru a evalua și gestiona riscurile de nerespectare a instrumentelor legislative ITFU.

Sarcinile relevante pentru atingerea acestui obiectiv sunt:

- Realizarea unui exercițiu de definire a domeniului de activitate în scopul identificării tuturor domeniilor economice în cadrul operațiunilor, a relațiilor și lanțurilor de furnizare, unde este foarte probabil să existe riscuri legate de traficul de ființe umane. Acest exercițiu ar trebui să ia în considerare elemente precum factorii de risc sectoriali, geografici, de produs și ai întreprinderii. Exercițiul de definire a domeniului va permite societății să-și prioritizeze inițial cele mai importante domenii de risc pentru o evaluare ulterioară.
- Efectuarea unei evaluări aprofundate a implicării potențiale sau efective a companiei în provocarea oricărui impact negativ pentru a stabili dacă societatea: a provocat (sau ar cauza) impactul negativ; sau contribuie (sau ar contribui) la impactul negativ; sau dacă impactul negativ este (sau ar putea fi) direct legat de operațiunile, produsele sau serviciile sale printr-o relație de afaceri.
- Priorizarea celor mai semnificative riscuri și impacturi pe baza gravității și a similitudinilor rezultate din evaluarea mai sus-menționată.

3. Încetarea, prevenirea sau atenuarea impactului negativ

În acest stadiu, companiile ar trebui să suspende sau să oprească activitățile care sunt susceptibile de provocarea sau contribuirea la impactul negativ în ceea ce privește problemele de trafic de ființe umane. În același timp, companiile ar trebui să elaboreze și să pună în aplicare planuri ad-hoc de prevenție și atenuare a eventualelor efecte negative.

Răspunsurile adecvate la riscurile care decurg din relațiile de afaceri pot varia de la continuarea relației (timp în care se depun eforturi în sensul reducerii riscurilor), până la suspendarea temporară a relației (timp în care se urmărește diminuarea permanentă a riscurilor, retragerea din relația de afaceri). În acest din urmă caz, retragerea din relația de afaceri ar trebui să țină cont de posibilele efecte negative sociale și economice.

4. Urmărirea implementării și a rezultatelor

Comaniile ar trebui să realizeze în permanență un exercițiu de monitorizare și evaluare (M&E) pentru a urmări punerea în aplicare și eficiența activităților proprii de due diligence. În plus, acestea ar trebui să se bazeze pe lecțiile învățate din exercițiile de M&E pentru a-și îmbunătăți viitoarele procese de due diligence.

5. Comunicarea privind modul în care sunt abordate efectele

Comaniile ar trebui să comunice în exterior informații cu privire la politicile și procesele de due diligence, precum și la constatările și rezultatele activităților desfășurate pentru a identifica și a aborda efectele negative actuale sau potențiale. În acest sens, trebuie identificate formele corespunzătoare de divulgare, cu respectarea confidențialității comerciale și/sau a preocupărilor competitive sau de securitate.

Informațiile legate de due diligence trebuie făcute publice într-un mod ușor accesibil și adecvat, de exemplu pe site-ul de internet companiei, la sediul companiei și în limbile locale. Deoarece aceste informații sunt deosebit de relevante pentru deținătorii de drepturi afectați sau potențial afectați, companiile ar trebui să fie pregătite să comunice cu aceștia în timp util și să țină seama de specificitățile culturale.

6. Activarea remedierii, după caz

Atunci când compania identifică faptul că a provocat sau a contribuit la impactul negativ real, acesta ar trebui abordat prin asigurarea sau cooperarea în scopul remedierii. În special, întreprinderile ar trebui să coopereze cu mecanisme de remediere judiciare și extrajudiciare, prin care părțile interesate și titularii drepturilor de autor au posibilitatea de a adresa plângeri.



Consecințele implicării/neimplicării în lanțul traficului de ființe umane

Deși multe companii pot considera că eforturile de conformitate socială sunt greoaie, aceste eforturi joacă un rol crucial pentru dezvoltarea capacităților în cadrul întreprinderilor, în reputația și succesul acestora.

Atunci când o companie este implicată în infracțiuni legate de traficul de ființe umane, consecințele negative pot include întreruperile lanțului de furnizare - care reduc productivitatea și duc la întârzieri neprevăzute în producție - penalități financiare, probleme legale și de conformitate, daune privind reputația mărcii, obligația angajatului.

Riscul privind afectarea reputației, fie că este vorba despre probleme economice sau legate de lanțul de furnizare, este în prezent la un nivel ridicat.²³ Reputația afacerilor poate fi afectată negativ atât în fața consumatorilor, cât și a investitorilor, atunci când aceștia sunt implicați - fie direct sau indirect - în incidente care implică încălcări ale drepturilor omului, inclusiv infracțiuni legate de traficul de ființe umane.²⁴ Pe de o parte, consumatorii sunt influențați de responsabilitățile companiilor în ceea ce privește drepturile omului, ceea ce poate duce la scăderea vânzărilor și veniturilor în cazul în care o companie este asociată cu traficul de ființe umane.²⁵ Pe de altă parte, investitorii recunosc tot mai mult impactul traficului de ființe umane și riscurile mai mari ale drepturilor omului, integrând în prezent aceste aspecte în procesul decizional și de gestionare a investițiilor.²⁶ Din acest motiv, companiile care introduc sisteme de due diligence și de raportare pentru a spori transparența și cantitatea de informații disponibile cu privire la impactul drepturilor omului permit investitorilor o mai bună evaluare a eventualelor riscuri comerciale legate de drepturile omului.

În general, o abordare pozitivă în ceea ce privește drepturile omului, cum ar fi traficul de ființe umane, poate spori rezistența lanțurilor de furnizare, poate contribui la garantarea respectării reglementărilor și obligațiilor relevante și, în cele din urmă, poate duce la îmbunătățirea valorii și reputației mărcii, inclusiv în relația cu clienții, partenerii de afaceri, angajații și comunitățile locale.



Concluzii

Din păcate, nicio industrie nu este imună în ceea ce privește implicarea în traficul de ființe umane la un moment dat în lanțul lor de furnizare. Multe companii ar putea să faciliteze acest fenomen în necunoștință de cauză, prin colaborarea cu organizațiile infracționale care se ascund în spatele multitudinii de companii ale căror filiale se bazează pe serviciile victimelor traficului de ființe umane.

Traficul de ființe umane și sclavia modernă reprezintă probleme dificile pentru întreprinderi, dar au nevoie de priorizare. Companiile trebuie să utilizeze instrumente analitice, alimentate de date și susținute de tehnologie, pentru a încuraja furnizorii săi să

²³ United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking, *Human Trafficking and Business: good practice to prevent and combat human trafficking*, disponibil pe site-ul: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf. See also Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 5, disponibil pe site-ul: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

²⁴ Forbes, Christopher P. Skroupa, *The Large Impact Of Human Rights Infractions: 'Corporate Risks Are At An All-Time High'*, 7 March 2018, disponibil pe site-ul: <https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2018/03/07/the-large-impact-of-human-rights-infractions-corporate-risks-are-at-an-all-time-high/#67d2c2f81aea>.

²⁵ United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking, *Human Trafficking and Business: good practice to prevent and combat human trafficking*, disponibil pe site-ul: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf.

²⁶ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 9, disponibil pe site-ul: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

desfășoare activități economice într-un mod transparent și etic, reducând în același timp riscurile financiare și reputaționale.²⁷

La nivel global, există așteptări tot mai mari ca întreprinderile să se angajeze în mod responsabil în problemele legate de traficul de ființe umane în lanțurile lor de furnizare. Este esențial ca întreprinderile să utilizeze instrumentele disponibile, să participe la inițiative comune și să promoveze o legislație și o acțiune eficiente - toate având ca scop oprirea implicării întreprinderilor în practicile legate de traficul de ființe umane.²⁸

²⁷ Forbes, Christopher P. Skroupa, *The Large Impact of Human Rights Infractions: 'Corporate Risks Are at An All-Time High'*, 7 March 2018, disponibil pe site-ul: <https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2018/03/07/the-large-impact-of-human-rights-infractions-corporate-risks-are-at-an-all-time-high/#67d2c2f81aea>.

²⁸ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 54, disponibil pe site-ul: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.



INSTRUMENTUL NR. 5

Un model de prezentare a training-ului



Ce este **traficul de ființe umane**? De ce să rezolvăm problema flagelului?

Traficul de ființe umane este o formă de sclavie modernă și poate lua multe forme. De la prostituția forțată la muncitorii forțați să lucreze sub amenințarea deportării sau a violenței fizice, milioane de bărbați, femei și copii sunt exploatați la nivel internațional de către traficanți care le-au negat drepturile fundamentale.

Traficul de ființe umane este diferit de cel al contrabandei cu persoane. Traficul de ființe umane se bazează pe exploatare și nu necesită deplasarea transfrontalieră.

Traficul de ființe umane este inacceptabil din punct de vedere moral.

Traficul de ființe umane este o infracțiune penală și se pedepsește cu închisoare conform legislației fiecărui stat.



Care sunt cele mai comune forme ale **traficului de ființe umane**?

Exploatarea sexuală: victimele sunt manipulate sau forțate să se angajeze în acte sexuale pentru câștigul financiar al unei alte persoane.

Muncă forțată: victimele muncii forțate sunt obligate să lucreze fără a fi plătite, sau pentru sume foarte mici de bani, adesea implicate în fabricarea de produse pe care alte persoane le folosesc și le consumă zilnic.



Potențialul de complicitate în **abuzurile** legate de traficul de ființe umane

Există 3 moduri principale în care companiile responsabile pot fi complice (chiar și indirect) în traficul de ființe umane:

- Folosirea produselor, facilităților sau serviciilor unei companii în procesul de trafic de ființe umane (de exemplu, traficanții ar putea utiliza companiile aeriene și companiile de transport maritim pentru a transporta victimele; de asemenea, ar putea folosi facilități de turism și

unitățile hoteliere, stațiunile pentru a facilita șederea victimelor în astfel de locații unde clienții pot veni și plăti pentru serviciile sexuale).

- Exploatarea victimelor traficului de ființe umane în cadrul lanțului de furnizare al unei companii (utilizarea muncii forțate de către furnizorii sau subcontractanții unei anumite companii)
- Utilizarea personalului furnizat de agenți terți (naționali și transfrontalieri) care se poate afla sub controlul și supravegherea limitată a unei companii.



Ce poate face mediul de afaceri în abordarea **traficului de ființe umane**?



- I. Evaluarea riscului și politici
- II. Training-ul
- III. Monitorizarea și măsurarea impactului
- IV. Luarea de măsuri corective
- V. Acțiuni în cadrul comunității
- VI. Comunicări și raportare



De ce este necesar **training-ul angajaților companiilor?**

Nevoile privind training-ul angajaților pot varia în funcție de industrie și de funcționalitate. Training-ul angajaților trebuie să abordeze cel puțin: traficul sexual, exploatarea prin muncă, prejudiciile și riscurile generate de astfel de activități ilegale. Pot exista numeroase situații în care angajații/personalul unei anumite companii ar putea veni în contact cu potențiale victime ale traficului de ființe umane.

În ceea ce privește complexitatea lanțurilor de furnizare, a multitudinii de contractori și furnizori, pot exista riscuri mari pentru companie, inclusiv riscuri financiare, legislative și de reputație. Atenția acordată acestei probleme, precum și înțelegerea modului în care traficanții pot folosi produsele și serviciile unei companii pot ajuta companiile și angajații acestora să joace un rol activ în eradicarea traficului de ființe umane.



Factorii declanșatori ai traficului de ființe umane

Inegalitățile tot mai mari la nivel național și internațional

Șomajul, lipsa de oportunități în anumite regiuni

Lipsa de informare a potențialilor migranți cu privire la riscurile la care se expun în cazul în care optează pentru migrația ilegală dintr-o țară în alta

Creșterea cererii de pe piață pentru forța de muncă ieftină și servicii sexuale

Vulnerabilitatea lucrătorilor migranți cu statut juridic incert.



Ce **acțiuni** poate întreprinde mediul de afaceri pentru a ajuta la **oprirea traficului de ființe umane?**

Cunoașterea și înțelegerea indicatorilor privind traficul de ființe umane.

Proiectarea unui plan de acțiune pentru a răspunde rapoartelor privind traficul de ființe umane în cadrul sectorului de afaceri.

Încheierea de parteneriate cu instituții și organizații antitrafic și furnizori de asistență care pot sprijini victimele în acțiunile lor juridice.

Asigurarea training-ului pentru angajații companiei pentru a ajuta la înțelegerea și identificarea semnelor de trafic de persoane.



Cine sunt victimele? Cine se află într-o situație de risc?

Victimele traficului pot fi de orice vârstă, rasă, gen sau naționalitate. Victimele traficului de ființe umane pot fi bărbați sau femei, tineri sau bătrâni, resortisanți străini, cu sau fără statut juridic.

De cele mai multe ori, traficanții vizează populațiile vulnerabile, inclusiv tinerii fugiți de la domiciliu și fără adăpost, precum și victimele violenței domestice, agresiunii sexuale, războiului sau discriminării sociale.

Traficanții se concentrează pe victimele cu o securitate socială limitată sau inexistentă. Ei caută persoanele vulnerabile ca urmare a statutului lor de imigranți ilegali, a competențelor lingvistice limitate, a dificultăților economice, instabilității politice, dezastrelor naturale sau din alte cauze.



Cum poate un angajat al unei companii să identifice o victimă?

Indicatori generali privind potențialele victimelor ale traficului de ființe umane

Comportamentul și starea fizică a victimei:

- Persoana manifestă anxietate, frică sau are o atitudine supusă
- Victima preferă ca o altă persoană să vorbească în numele ei
- Victima prezintă semne de abuz fizic și/sau sexual, reținere fizică, detenție sau tortură
- Victima pare să fi fost vătămată sau lipsită de hrană, apă, somn, îngrijire medicală sau alte necesități de bază ale vieții

- Victima deține doar câteva lucruri personale sau chiar nimic

Comportamentul social:

- Victima ar putea să nu fie liberă să-și contacteze prietenii sau familia
- Victima nu se bucură de libertatea de circulație

Condițiile de muncă și statutul de imigrare:

- Victima pare să lucreze pe perioade excesiv de lungi /multe ore
- Salariul victimei pare să fie reținut de altcineva sau trebuie să plătească o anumită taxă către alte persoane
- Victima a fost amenințată cu deportarea
- Victima nu deține acte de identitate și/sau documente de călătorie
- Victima a fost forțată să întrețină raporturi sexuale.

Semne specifice privind traficul de ființe umane în anumite sectoare de activitate

Industria hotelieră

- Angajații hotelurilor se află adesea în cea mai bună poziție să depisteze semne ale unui potențial trafic de persoane, mai ales prin faptul că prin intermediul sarcinilor lor au acces la diferite zone ale proprietăților. De asemenea, angajații pot avea contacte directe sau indirecte cu traficanții și victimele.

- Victima prezintă semne de frică, anxietate, tensiune, supunere și/sau nervozitate.

- Victima prezintă semne de abuz fizic, de reținere și/ sau detenție.
- Victima prezintă semne ale amenințărilor verbale, abuzului emoțional și/sau ale unui tratament degradant.
- Victima prezintă semne de malnutriție, igienă precară, oboseală, lipsă de somn, boli netratate, leziuni și/sau comportament neobișnuit.
- Victima nu are libertate de circulație sau este monitorizată constant.
- Victima evită contactul vizual și interacțiunea cu alte persoane.
- Victima nu are niciun control asupra propriilor bani sau documente.
- Victima pare să aibă un “prieten” mult mai în vârstă sau să fie în compania unor bărbați mai în vârstă.
- Un grup de bărbați sau femei cu tatuaje identice în locații similare. Acest lucru poate indica “branding-ul” traficantului.
- Dovezi ale pornografiei, cantități excesive de alcool sau droguri ilegale în camerele hotelului.
- Ședere prelungită având asupra lor foarte puține lucruri personale sau deloc.
- Fiecare indicator separat nu înseamnă neapărat că o persoană este traficată. Situația trebuie analizată în ansamblu, cuprinzând adesea mai mulți indicatori.

Companiile aeriene

Conectivitatea vitală pe care o oferă companiile aeriene oferă beneficii sociale și economice. Cu toate acestea, aceasta poate fi utilizată inclusiv în mod abuziv de către traficanți, ca mijloc de transport al victimelor. Angajații din aeroporturi, inclusiv agenții de la check-in și poartă, agenții de securitate și echipajul de cabină, pot constitui o sursă importantă de informații pentru autorități atunci când observă semne ale traficului de ființe umane.

Comportamentul specific pentru identificarea victimelor traficului de ființe umane în avioane și în aeroporturi:

Nu există un control asupra documentelor de călătorie și de identitate:

- Documentele de călătorie sunt ținute și controlate de către un traficant suspect - nu din motive de confort sau de siguranță.
- Victima nu răspunde la întrebările autorităților aviatice despre documentele sale și se îndepărtează de traficantul suspectat sau caută permisiunea de a vorbi.

Fără libertate de mișcare sau interacțiune socială:

- Victima prezintă semne de abuz fizic
- Victima poate fi neobișnuit de tăcută, intimidată și blocată din punct de vedere mental
- Victima este dominată de traficantul suspectat
- Victima nu se bucură de libertatea de mișcare și nici nu interacționează cu alte persoane; victima ar putea fi chiar escortată la toaletă de traficantul suspectat

- Victima este întreruptă de traficanții suspectați dacă încercă să răspundă la întrebările adresate de personalul companiei aeriene

- Victima nu cunoaște niciun mijloc logic de a ajunge la destinație sau nu cunoaște destinația finală:

- Victima nu dispune de mijloace clare de a ajunge la destinația finală iar ruta de transport sau de călătorie par ilogice

- Victima este confuză la sosirea în aeroport

- Este posibil ca victima să nu știe cine se întâlnește la sosirea în aeroport

- Victima nu cunoaște numele, numărul de telefon sau adresa destinației finale

Alte SEMNALE DE ALERTĂ:

- Branding sau tatuaje, în special reflectând apartenența sau banii

- Inflamații în diferite stadii de vindecare în nuanțe de negru, violet, albastru, galben

- Arsuri cu țigara, urme de frânghii, cicatrici, tăieturi sau alte abuzuri fizice

- Victima pare neajutorată, furioasă, nervoasă

- Subnutriție

- Incapacitatea sau teama de contact vizual

- Schimbarea bruscă a comportamentului, îmbrăcăminții, bunurilor personale

Fiecare indicator separat nu înseamnă neapărat că o persoană este traficată. Situația trebuie analizată în ansamblu, cuprinzând adesea mai mulți indicatori.

Alte sectoare economice:

Persoanele supuse muncii forțate sunt în mod obișnuit angajate în domenii precum:

- Agricultură

- Industria alimentară

- Industria serviciilor

- Construcții

- Industria producătoare

Există o serie de indicatori ai traficului de ființe umane și a muncii forțate. Nu toți indicatorii se vor aplica în fiecare caz, iar alții nu pot fi vizibili imediat.

Nu există un număr prestabilit de semne care să indice că o persoană este victimă a traficului de ființe umane sau care este supusă muncii forțate.

Unul sau o mai mulți factori împreună ar putea sugera că o persoană este o potențială victimă, deci fiecare caz trebuie tratat separat.

În cazul în care există mai mulți indicatori de exploatare a unei persoane aflată într-o situație de vulnerabilitate, atunci angajatul ar trebui să solicite asistență pentru acea persoană.

Restricționarea libertății

Este posibil ca victimele:

- să nu dețină pașapoartele sau alte documente de călătorie sau de identitate, deoarece aceste documente sunt reținute de o altă persoană
- să nu poată părăsi locul de muncă
- să prezinte semne că deplasările lor sunt controlate
- să nu se poată circula liber
- să fie amenințate cu predarea către autorități
- să fie supuse măsurilor și controalelor de securitate pentru a le menține în locul de muncă
- depind de angajatorul lor în ceea ce privește munca, transportul și cazarea, fără a avea alte opțiuni
- pot călători numai împreună cu alți lucrători
- să fie controlați prin practici religioase

Este posibil ca victimele:

- să aibă contact limitat cu familiile lor sau cu persoane din imediata apropiere
- să nu poată comunica liber cu alte persoane
- să fie forțate să-și facă cumpărăturile dintr-un anumit loc de unde nu doresc
- să nu aibă acces la asistență medicală
- să se afle într-o situație de dependență
- să fie supuse violenței sau amenințărilor cu violența împotriva lor sau împotriva membrilor familiei lor și a celor apropiați
- să se afle într-o anumită locație sau să aibă legături cu o anumită locație care cel mai posibil este utilizată pentru exploatarea persoanelor
- să dețină documente de identitate false

Comportamentul

Este posibil ca victimele:

- să nu fie familiarizate cu limba locală
- să se comporte ca și cum ar fi fost instruite de altcineva
- să permită altor persoane să vorbească în numele lor atunci când sunt adresate în mod direct
- să nu aibă încredere în autorități
- să manifeste teamă privind dezvăluirea statutului de imigrant

- să aibă interacțiuni sociale limitate sau deloc la locul de muncă sau în locul de cazare
- să creadă că trebuie să lucreze împotriva voinței lor
- să nu-și părăsească niciodată locul de muncă fără a fi însoțite de angajatorul lor

Este posibil ca victimele:

- să manifeste teamă sau anxietate
- să simtă că nu pot pleca dintr-un anumit loc
- să recurgă la infracțiuni pentru a face rost de alimente sau bani pentru alimente
- să fie nevoite să cerșească mâncare
- să fie forțate să săvârșească infracțiuni în cazul în care nu mai au de lucru
- să acționeze în baza unor false promisiuni

Condițiile de lucru

Este posibil ca victimele:

- să nu fie îmbrăcate corespunzător locului de muncă: de exemplu, le lipsește echipamentul de protecție
- să nu interacționeze cu colegii de muncă
- să nu fi beneficiat de un training de bază sau să nu dețină autorizații profesionale
- cred că sunt obligate să muncească fără plată în schimbul unei favori sau pentru asigurarea cazării.

Cazarea

Este posibil ca victimele:

- să nu cunoască adresa de domiciliu sau de serviciu
- să nu-și poată da adresa prietenilor sau rudelor
- să locuiască în condiții de cazare precare sau care nu corespund standelor
- să nu poată avea opțiuni în ceea ce privește locuința sau persoanele cu care locuiesc
- să locuiască în grupuri în același loc unde lucrează și să părăsească rar aceste locuri, dacă este posibil
- să locuiască în spații precare, necorespunzătoare, cum ar fi clădirile agricole sau industriale

Situația financiară

Este posibil ca victimele:

- să fie remunerate cu sume mici sau să nu fie remunerate deloc
- să nu poată dispune de câștigurile lor
- să fie disciplinate prin pedepse sau amenzi

- să trăiască cu impresia că sunt constrânse de datorii
- să-și fi plătit taxele pentru transportul către țara de destinație prin facilitatori, cărora trebuie să le returneze sumele de bani prin muncă sau prestarea de servicii în țara de destinație
- să afle că își pot plăti datoriile pentru transport sau cazare în momentul în care li se găsește un loc de muncă
- să fie taxate pentru servicii pe care nu le doresc sau de care nu au nevoie
- să fie forțate să-și deschidă conturi bancare
- să fie obligate să semneze documente pentru a beneficia de asigurări sociale, contracte de credit sau împrumuturi
- să nu aibă asupra lor carduri bancare/documente, acestea fiind deținute de altcineva
- să-și primească salariile în conturi care aparțin altor persoane

Înfățișarea

Este posibil ca victimele:

- să prezinte răni ca urmare a unui abuz
- să sufere vătămări sau deficiențe tipice pentru anumite locuri de muncă sau măsuri de control
- să prezinte răni care par a fi rezultatul aplicării unor măsuri de control
- să prezinte leziuni care par a fi vechi, netratate sau pentru care nu au nicio explicație
- să poarte aceleași haine în fiecare zi



Ce poate face un angajat în cazul în care suspectează un caz de trafic de ființe umane?

Nu încercați în niciun moment să vă confrunțați direct cu un posibil traficant.

Dacă angajatul are suspiciuni privind traficul de ființe umane, munca forțată sau exploatarea muncitorilor, acesta trebuie să raporteze acest lucru imediat.

Urmați protocolul companiei dvs., de exemplu prin notificarea conducerii și a personalului de securitate.

Sunați la numărul de telefon disponibil pentru situațiile naționale de urgență - amenințarea cu violența, abuzuri fizice, nevoi medicale de urgență, etc.

Sunați la agenția națională antitrafic din țara dvs.