

Listele indiciilor/indicatorilor ce pot fi folosiți pentru evaluarea a unei posibile situații de trafic de persoane (victimă potențială) sau pentru identificarea unei victime prezumate a traficului de persoane

Indicii/indicatori referitori la ACȚIUNE

Tabel 1 Recrutarea

Indicii/indicatori	Cauze Întrebări pe care vi le adresați	Metode Utilizate	Probe Strânse
<p>Persoana nu știe cum a obținut documentele</p> <p>Persoana a plătit comisioane excesive pentru recrutare</p> <p>Persoana nu a știut unde merge să lucreze</p> <p>Angajatorul nu poate prezenta un contract de muncă</p> <p>Persoana a plătit pe altcineva să obțină locul de muncă</p> <p>Persoana nu a făcut cerere de angajare</p> <p>Persoana nu are contract de muncă sau termenii acestuia sunt vag definiți</p> <p>Contractul de muncă este scris într-o limbă pe care persoana nu o poate înțelege</p> <p>Persoana a semnat un nou contract de muncă la momentul sosirii sale la locul de muncă (substituire de contract)</p>	<p>Cum a aflat persoana despre locul de muncă (anunț oficial, contact direct)? A fost persoana în legătură cu un recrutor/agent?</p> <p>Cine a organizat recrutarea?</p> <p>Cui a plătit persoana comisionul de recrutare? Ce sumă?</p> <p>Există în prezent o datorie legată de recrutare?</p> <p>Persoana a optat pentru neacceptarea locului de muncă după finalizarea formării profesionale?</p> <p>Persoana a semnat un contract de muncă? Este semnătura persoanei autentice? A fost contractul semnat sub constrângere?</p> <p>Dacă a semnat un contract de muncă, înțelege persoana termenii și condițiile acestuia? Este acesta scris într-o limbă pe care persoana o poate înțelege? A fost contractul modificat în vreun fel de când l-a semnat persoana?</p>	<p>Strângerea și examinarea tuturor documentelor privind recrutarea și termenii și condițiile de muncă de la angajator, lucrător și alte surse (servicii de transport, ziare cu anunțuri, servicii de transfer de bani, mass media)</p> <p>În caz de exploatare sexuală, examinarea documentelor care conțin promisiunea unui loc de muncă, natura și condițiile acestuia</p> <p>Cercetarea comunicărilor pentru a stabili mijloacele de recrutare, relațiile dintre angajatori, recrutori sau agenți, termenii și condițiile de muncă</p> <p>Interviarea lucrătorilor, cum au fost recrutați, ce li s-a promis, care erau așteptările lor, în comparație cu condițiile și termenii reali de muncă</p> <p>Interviarea angajatorilor, directorilor/supervizorilor și altui personal relevant. Care sunt politicile și practicile în legătură cu recrutarea, contractele de muncă, modalitatea de comunicare a termenilor și condițiilor de muncă lucrătorilor potențiali și reali. Dacă angajatorul recurge la un intermediar, are stabilite politici de prevenire a abuzurilor și fraudelor.</p> <p>Interviarea oricăror intermediari implicați în angajarea lucrătorilor, inclusiv a recrutatorilor, agenților și agențiilor private de ocupare a forței de muncă. Întrebări referitoare la practicile și politicile în legătură cu recrutarea, contractele de muncă, modalitatea de comunicare a termenilor și condițiilor de muncă lucrătorilor</p>	<p>Declarații ale martorilor</p> <p>Contracte de muncă sau alte documente care indică condițiile de muncă (anexe, acte adiționale, corespondență)</p> <p>Surse legate de recrutare (anunțuri TV, radio, media, afișe, broșuri)</p> <p>Dovezi ale tranzacțiilor financiare dintre angajator, intermediar și persoană (fluturași de salariu, evidențe bancare, evidențe în format electronic și tipărit)</p> <p>Corespondența dintre angajator, recrutor, lucrător și orice alți terți implicați</p> <p>Comunicări (jurnale, agende, desfășurătoare ale convorbirilor telefonice, scrisori, bilete, emailuri)</p> <p>Dovezi de transport (taloane de bilete sau bonuri, bonuri de combustibil, bilete de date/ore)</p> <p>Evidențe publice, raportări din presă și bazele guvernamentale de date</p> <p>Documente relevante furnizate de către organizațiile sindicale</p>

		<p>potențiali și reali. Continuă intermediarul se deține acest rol și după angajarea persoanei?</p> <p>Inspectarea sediului intermediarului și examinarea evidențelor relevante (licență, modelul de contract de muncă, contracte de muncă reale, calificări profesionale, corespondența)</p> <p>Verificarea dacă intermediarii sunt autorizați și acreditați de autoritățile competente</p> <p>Verificarea bazelor de date ale instanțelor în căutarea de informații legate de plângeri sau dosare aflate pe rol privind angajatorul sau intermediarul</p> <p>Intervievarea rudelor, vecinilor, membrilor comunității locale (atât în comunitatea de origine și destinație), care ar putea cunoaște despre metodele de recrutare utilizate, termenii și condițiile de muncă promise inițial.</p> <p>Intervievarea organizațiilor sindicale constituite la nivelul angajatorilor vizați</p>	
--	--	---	--

**Tabel 2 Transportul, transferul**

<b>Indicii/indicatori</b>	<b>Cauze</b> <b>Întrebări pe care vi le adresați</b>	<b>Metode Utilizate</b>	<b>Probe Strânse</b>
<p>Persoana nu și-a organizat transportul</p> <p>Persoana a trebuit să se ascundă pe parcursul transportului</p> <p>Persoana a trebuit să mintă la controlul vamal</p> <p>Persoana nu cunoaște ruta de transport de la locul de origine la cel de destinație</p> <p>Persoana dă semne de teamă față de bărbatul sau femeia care o însoțesc</p> <p>O terță persoană îi restituie persoanei pașaportul chiar înainte de punctul de trecere a frontierei</p> <p>Cei care călătoresc în grup nu par a se cunoaște între ei</p>	<p>Cine a organizat transportul? Cine a plătit pentru acesta?</p> <p>Există un acord conform căruia persoana trebuie să ramburseze această sumă? În ce termeni?</p> <p>Cine a obligat persoana să se ascundă?</p> <p>Cine a obligat persoana să mintă?</p> <p>De ce persoana a dat pașaportul altuia pentru a trece frontiera?</p>	<p>Intervievarea persoanei</p> <p>Intervievarea bărbaților sau femeilor care călătoresc cu persoana</p> <p>Strângerea și examinarea tuturor documentelor și chitanțelor de deplasare și plată pentru transport</p> <p>Inspectarea mijlocului de transport (autocar, autovehicul, autocamion)</p>	<p>Declarații ale martorilor,</p> <p>Bonuri de transport</p> <p>Fotografii</p>

O terță persoană (șoferul) răspunde la întrebări în numele unuia sau mai multor pasageri			
Documentele de deplasare și declarațiile date de persoană nu coincid cu alte observații (bagajele, aspectul și condiția fizică, abilitățile lingvistice)			

**Tabel 3 Adăpostire, primire**

Indicii/indicatori	Cauze Întrebări pe care vi le adresați	Metode Utilizate	Probe Strânse
Persoana locuiește și doarme la locul de muncă	Persoana doarme la locul de muncă? Persoana e găzduită de familia angajatorului? Care sunt condițiile de locuit?	Inspectarea spațiilor de dormit și verificarea faptului dacă lucrătorii dispun de facilități igienico-sanitare adecvate, spații personale, mijloace media disponibile	Fotografii ale spațiului de locuit
Spațiile de dormit sunt supra-aglomerate	E în vreun fel îngărdită libertatea de mișcare a persoanei de către angajator?	Discuții cu lucrătorii privind condițiile de locuit și disponibilitatea acestora de a le accepta	Măsurarea temperaturii pe parcursul zilei și al nopții
Condițiile sunt insalubre și nu există facilități igienico-sanitare elementare	Ce parte din salariu e reținută pentru plata cazării?	Discuții cu angajatorii cu privire la politicile privind locuirea la locul de muncă	Chitanțe cu sumele reținute pentru cazare
Lipsa de acces la hrană și apă	Este persoana dependentă de angajator sau într-o poziție vulnerabilă? Ce se întâmplă în cazul în care lucrătorul refuză să locuiască în condițiile impuse de angajator? Lucrătorul se teme de concediere sau de alte sancțiuni?	Prelevarea și ridicarea de mostre, materiale și substanțe utilizate în spațiul de locuit, în scopul analizei riscurilor potențiale pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor	Declarații ale lucrătorilor
Drept limitat sau lipsa dreptului la viață privată	Lucrătorul este obligat să lucreze în condiții sub standardele privind sănătatea și securitatea în muncă pentru a-și păstra locul de muncă?	Căutarea mijloacelor de supraveghere video, a încuietorilor	
Spațiul de locuit e necorespunzător pentru a fi locuit (subsol, depozit, cort)	Persoana raportează orice alte amenințări?		
Persoana are libertate limitată de mișcare în spațiul propriu de locuit			
Persoanei nu i se permite să-și aleagă sau să-și schimbe spațiul de locuit			
Persoana e obligată să stea într-un spațiu închis pe durata transportului			

**Indicatori referitori la mijloace**

**Tabel 4 Amenințări**

Indicii/indicatori	Cauze Întrebări pe care vi le adresați	Metode Utilizate	Probe Strânse
Persoana simte teamă în prezența supervisorului sau a managerului	Persoana încearcă să scape la trecerea frontierei?	Discuții individuale cu lucrătorii (nevoie de confidențialitate pentru protejarea persoanei în fața represaliilor); discuții telefonice sau în	Notificări/mesaje e-mail/alt tip de corespondență referitoare la șantaj, denunțarea către autorități, concediere, amenințări, alte
Persoana simte teamă în prezența bărbaților sau	Lucrătorii care nu au fost supuși la astfel de tratamente, au asistat la ele?		

<p>femeilor care o însoțesc pe durata transportului, transferului acesteia, sau la trecerea frontierei</p> <p>Persoana face afirmații incoerente sau prezintă semne de indoctrinare</p> <p>Bărbații sau femeile care însoțesc persoana manifestă agresiune față de aceasta</p> <p>Supervizorii, directorii, bărbații sau femeile care însoțesc persoana manifestă agresiune față de aceasta</p> <p>Persoana e amenințată sau supusă la măsuri disciplinare arbitrare, nejustificate</p> <p>Persoana pare vătămată și privată de necesitățile esențiale – hrană, apă, adăpost, somn</p>	<p>S-au simțit amenințați sau intimidați în urma acestora?</p> <p>Persoana raportează orice amenințări sau sancțiuni aplicate împotriva sa, a membrilor familiei, a colegilor? Ce fel de amenințări?</p> <p>Din ce motive se recurge la sancțiuni și amenințări, potrivit angajatorului (absenteism, erori de producție, îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor, grevă, refuzul de a lucra peste program)? Au acestea o bază legală și reală? Persoana este de acord cu motivele prezentate?</p> <p>Care sunt impactul și credibilitatea amenințărilor, din perspectiva persoanei, ținând cont de particularitățile personale, convingerile, contextul socioeconomic din care provine?</p> <p>Persoana se simte incapabilă de a abandona locul de muncă? A plecat vreun lucrător sau a refuzat să lucreze atunci când i s-a cerut? Ce s-a întâmplat ulterior?</p> <p>Dacă lucrătorii erau sancționați sau concediați în alt mod, li se transmitea vreun preaviz sau avertisment, verbal sau scris?</p> <p>Persoanei îi e teamă să ceară ajutor, în mod direct sau indirect? Dorește să părăsească locul de muncă? Crede ca ar fi posibil acest lucru? Care sunt reacțiile emoționale ale persoanei față de posibilitatea de a rămâne?</p>	<p>afara locului de muncă</p> <p>Discuții cu o varietate largă de lucrători pentru a stabili dacă măsurile disciplinare impun sau conduc la obligația de a lucra; se au în vedere lucrătorii care au fost supuși unor măsuri disciplinare pentru diferite tipuri de abateri sau lucrătorii concediați.</p> <p>Discuții cu lucrătorii care au participat la grevă/au condus-o (dacă acest lucru s-a întâmplat recent) pentru a stabili dacă au fost pedepsiți procedând astfel</p> <p>Conectarea organizațiilor angajatorilor și lucrătorilor și examinarea probelor judiciare, în identificarea oricărui plângeri nesoluționate sau măsuri luate împotriva companiei</p> <p>Discuții cu angajatorul privind violența, hărțuirea și intimidarea la locul de muncă și examinarea acestor politici; discuții referitoare la mecanismele de introducere a plângerilor, măsurile disciplinare și managementul reacțiilor la acțiunile grevei</p> <p>Analiza documentației companiei, referitoare la măsurile și sancțiunile disciplinare, pentru a stabili dacă aceasta impune munca drept sancțiune.</p>	<p>sancțiuni, informarea familiei</p> <p>Documentația de la locul de muncă privind măsurile disciplinare (coduri de conduită/de disciplină în muncă, avertizări, muștrări scrise date lucrătorilor) fluturași de salariu, dovezi ale conturilor bancare și alte documente referitoare la transferul de bani, pentru a verifica utilizarea oricărui sancțiuni punitive</p> <p>Declarații ale lucrătorilor, inclusiv ale celor care au reușit să scape sau celor concediați</p> <p>Dovezi privind plângeri anterioare supra angajatorului</p> <p>Declarații ale experților cu privire la traume, tulburările post-traumatice și la contextul religios și cultural al victimelor (credibilitatea amenințării)</p> <p>Fotografii/înregistrări prezentând comportamentul la trecerea frontierei</p>
--	---	--	--

**Tabel 5 Utilizarea forței**

Indicii/indicatori	Cauze Întrebări pe care vi le adresați	Metode Utilizate	Probe Strânse
<p>Persoana are leziuni vizibile – vânătăi, cicatrici, tăieturi, răni prin înjunghiere, leziuni ale gurii și dinților, arsuri de țigară.</p>	<p>Care este motivul care a dus la producerea leziunilor? Leziunile par conforme cu explicațiile date (pot fi cauzate de accidente de muncă) sau au fost provocate deliberat?</p> <p>Alți lucrători prezintă leziuni similare?</p>	<p>Discuții individuale cu lucrătorii (nevoie de confidențialitate pentru protejarea persoanei în fața represaliilor); se solicită descrieri detaliate ale incidentelor care au implicat violență (de cine/împotriva cui/data/ora/locul/amplasamentul locului/martori/descrierea fizică a celor implicați/dacă s-au acordat îngrijiri medicale)</p>	<p>Declarații ale martorilor</p> <p>Descrieri/note scrise</p> <p>Probe audio-video (fotografii, înregistrări video, diagrame/schițe care arată locul în care s-a produs rănirea), care descriu leziunile</p>
<p>Leziunile persoanei sunt netratate</p>	<p>Dacă persoana a fost supusă la violență, când a avut loc aceasta și în câte ocazii? Cine a agresat persoana (supervizor sau coleg de muncă)? Care a fost natura și intensitatea agresiunii?</p>	<p>Obținerea evaluărilor medicale ale stării de sănătate a lucrătorilor și a leziunilor, din partea profesioniștilor medicali (<b>cu consimțământul prealabil al persoanei</b>); testarea privind consumul de droguri și alte substanțe care i-ar fi putut fi administrate, sau pe care le-ar fi luat</p>	<p>Dovezi privind tratamentul medical sau examinarea leziunilor</p>
<p>Persoana simte teamă sau anxietate (transpiră, tremură, are dificultăți de a răspunde la întrebări, evită contactul vizual din alte motive decât cele culturale)</p>	<p>Care a fost motivul pentru care persoana a fost tratată cu violență? A fost violența folosită pentru a amenința sau pedepsi persoana? Au mai asistat și alți lucrători? Care a fost reacția lor?</p> <p>Dacă angajatorul susține că alți lucrători se fac responsabili de violențe, care a fost reacția angajatorului? A luat măsuri preventive sau punitive?</p>	<p>Intervievarea angajatorului/directorilor/supervizorului/personalului relevant privind violența, hărțuirea și intimidarea la locul de muncă și disciplina la locul de muncă;</p>	<p>Obiecte fizice care au fost folosite pentru producerea leziunilor (arme, obiecte găsite la fața locului)</p>
<p>Angajatorul, managerul, supervizorul sau alte persoane manifestă o atitudine agresivă față de lucrători</p>	<p>Care sunt politicile și practicile angajatorului cu privire la violență, hărțuire, și disciplină la locul de muncă? Ce instrucțiuni au fost date celor care pun în aplicare astfel de politici, e.g. personalul de pază?</p>	<p>Examinarea oricăror proceduri și politici scrise cu privire la violența fizică și sexuală</p>	<p>Obiecte, articole de îmbrăcăminte (ale victimei, ale agresorului) și altele (așternuturi de pat, obiecte de mobilier) care prezintă semne de violență (rupte deteriorate, conțin urme de sânge sau alte materiale biologice)</p>
<p>Numeroși lucrători au leziuni</p> <p>Persoana a consumat alcool, droguri sau alte substanțe psihoactive.</p>	<p>Cum descriu lucrătorii atmosfera/climatul de la locul de muncă?</p> <p>În cazul în care persoana a consumat alcool, droguri sau alte substanțe psihoactive, acestea i-au fost administrate în mod involuntar, prin coerciție?</p>	<p>Intervievarea separată a personalului de pază în legătură cu politicile și practicile privind violența, hărțuirea și disciplina la locul de muncă. Întrebări cu privire la instrucțiunile angajatorului, rolul și responsabilitățile personalului de pază și mijloacele pe care le utilizează în desfășurarea activității</p>	<p>Verificarea evidențelor publice (baze de date ale instanțelor, website-urile instituțiilor guvernamentale, baze de date guvernamentale și surse din presă) pentru identificarea de informații referitoare la orice incidente anterioare de violență în care au fost implicați</p>

		angajatorul sau lucrătorii Utilizarea tehnicilor criminalistice pentru conservarea, documentarea și analizarea probelor fizice (materiale biologice, fibre din îmbrăcăminte) Consemnarea oricăror leziuni vizibile	Note detaliate cu descrierea leziunilor Evidențe de la autoritățile de aplicare a legii, furnizorii de servicii sociale sau oricare alți factori care ar fi putut primi sesizări referitoare la violență Evidențe publice, raportări în presă și informațiile din bazele de date guvernamentale, care descriu orice forme anterioare de violență
--	--	--	--

**Tabel 6 Restrângerea libertății de mișcare**

Indicii/indicatori	Cauze Întrebări pe care vi le adresați	Metode Utilizate	Probe Strânse
<p>Persoana a fost închisă într-un anumit mod pe parcursul transportului acesteia la locul de muncă</p> <p>Persoana trăiește și muncește în același loc</p> <p>Persoana este încuiată în incinta spațiului de muncă sau a spațiului de locuit</p> <p>Spațiul de muncă, spațiul de locuit sau lucrătorii înșiși sunt tâlnuiți într-un fel sau altul</p> <p>Există un gard</p>	<p>Cine a fost/este responsabil cu punerea în aplicare a acestor restricții? Cine pune în aplicare restricțiile și care e incidența acestora (sunt persoanele închise într-un spațiu ori se pot deplasa liber într-o anumită arie)?</p> <p>Cum este monitorizată persoana? În afara mijloacelor care presupun supravegherea cu camere video sau de personalul de paza, se folosesc</p>	<p>Inspectarea spațiului de lucru, a spațiilor de dormit și a împrejurimilor, în căutarea semnelor de consemn la locul de muncă</p> <p>Discuții individuale cu lucrătorii (nevoie de confidențialitate pentru protejarea persoanei în fața represaliilor); se solicită descrieri privind condițiile în care au libertate de mișcare</p> <p>Interviuearea angajatorului/directorilor/supervizorului/personalului relevant asupra politicilor și practicilor legate de restrângerea libertății de mișcare, disciplina la locul de muncă, găzduirea asigurată de angajator, măsurile de siguranță și securitate</p> <p>Examinarea oricăror proceduri și politici scrise cu privire la restrângerea libertății de mișcare</p> <p>Interviuearea separată a personalului de pază în legătură cu politicile și practicile privind restrângerea libertății de mișcare. Întrebări cu privire la instrucțiunile angajatorului, rolul și responsabilitățile personalului de paza și mijloacele pe care le utilizează</p>	<p>Declarații ale martorilor</p> <p>Descrieri/note scrise</p> <p>Probe audio-video (fotografii, înregistrări video, diagrame/schițe care descriu mijloacele de consemn și supraveghere încuietorie, chei, camere de supraveghere, lanțuri, sârmă ghimpată, semne de avertizare, gratii la ferestre, garduri înalte)</p>

<p>inaccesibil în jurul spațiului (prea înalt sau acoperit cu sârmă ghimpată)</p> <p>Ferestrele sunt inaccesibile (au gratii, sunt prea mici sau prea înalte) sau încăperile nu au ferestre</p> <p>Intrările și ieșirile sunt păzite</p> <p>Personalul de pază poartă arme</p> <p>Sunt utilizate camere video de supraveghere a spațiului</p> <p>Exista semnale care avertizează persoanele să nu părăsească incinta</p> <p>Este instaurată o stare de asediu</p> <p>Persoana e permanent însoțită când părăsește incinta</p> <p>Persoana prezintă leziuni sau afecțiuni grave, netratate</p> <p>Persoana are alte semnalmente care indică faptul că mișcarea sa este controlată</p>	<p>și alte mijloace mai subtile și mai puțin detectabile (ex: monitorizarea de către colegii de muncă)? De ce se întâmplă ca persoana să locuiască la locul de muncă? Are persoana acces la un spațiu privat sigur?</p> <p>A fost persoana închisă pe parcursul deplasării sale la locul de muncă?</p> <p>Restricțiile sunt impuse numai pe parcursul anumitor ore sau tot timpul? Dacă da, părăsește persoana vreodată incinta?</p> <p>Are persoana nevoie de permisiune pentru a merge la medic, la cumpărături, la o instituție religioasă sau în alte locuri? Este permisiunea acordată cu promptitudine sau este adesea amânată? Ce trebuie să facă un lucrător pentru a obține o permisiune?</p> <p>Este instaurată stare de asediu?</p> <p>Este persoana însoțită de un agent al angajatorului atunci când părăsește incinta?</p> <p>Care sunt motivele invocate pentru astfel de</p>	<p>în desfășurarea activității</p> <p>Efectuarea unei inspecții inopinate pentru a stabili dacă lucrătorii au cu adevărat libertatea de a părăsi incinta. Ținerea unui jurnal detaliat de supraveghere, documentarea cu fotografii și înregistrări audio-video</p> <p>Evaluarea utilizării oricăror mijloace vizibile de consemn pentru a menține lucrătorii în incintă și vizitatorii afară (sârmă ghimpată)</p> <p>Înregistrarea oricăror mijloace de consemn și supraveghere</p>	<p>Planurile spațiilor de lucru și de locuit</p> <p>Înregistrări de pe camerele de supraveghere</p> <p>Obiecte fizice – arme, muniții, semne de avertizare</p>
--	--	---	--

	<p>restricții? Reflectă ele preocupări pentru securitate și siguranță, legitime, sau sunt disproportionat și extreme?</p> <p>Dacă un lucrător încalcă aceste restricții, care ar fi consecințele? s-a opus vreodată un lucrător acestor restricții? Ce s-a întâmplat?</p>	
--	---	--

**Tabel 7 Izolarea**

<b>Indicii/indicatori</b>	<b>Cauze</b> <b>Întrebări pe care vi le adresați</b>	<b>Metode Utilizate</b>	<b>Probe Strânse</b>
<p>Persoana nu a vorbit cu nimeni pe parcursul transportului și transferului</p> <p>Locul de muncă se află într-o zonă izolată (rurală/aflată la mare distanță de alte clădiri/comunități)</p> <p>Este dificil de ajuns la locul de muncă cu ajutorul transportului public sau privat</p> <p>Nu se poate ajunge la locul de muncă cu ajutorul transportului public</p> <p>Persoana are acces limitat/nu are acces la mijloace de comunicare (telefon, internet, corespondență)</p> <p>Persoana are acces limitat/nu are acces la mijloace mass-media (TV, radio, reviste, ziare)</p> <p>Angajatorul, managerul/supervizorul sau alte persoane monitorizează contactele persoanei cu indivizi din</p>	<p>Cum a ajuns persoana la locul de muncă? Cunoaște persoana locul în care se află/adresa? Știe persoana cum să se întoarcă acasă?</p> <p>Unde este amplasat locul de muncă? Există gospodarii, companii sau alte edificii de locuit prin apropiere? Are persoana cunoștință de acestea? Îi este permis să aibă acces la acestea?</p> <p>Este locul de muncă accesibil cu ajutorul transportului public/privat? Dacă persoana doarme și lucrează în același loc, cât de des poate părăsi spațiul?</p> <p>Are persoana acces la mijloace de comunicare</p>	<p>Inspectarea spațiului de lucru, a spațiilor de dormit și a împrejurimilor, în căutarea semnelor de izolare. Căutați mijloacele de comunicare (telefoane cu plată, fixe și mobile, căsuțe poștale, corespondență, internet). Verificați dacă lucrătorii pot utiliza efectiv aceste mijloace (aparatele funcționează, li se asigură fise pentru a le folosi; dacă le pot folosi pentru comunicări personale)</p> <p>Căutați mijloacele mass-media (TV, internet, radio, reviste, ziare) Verificați dacă lucrătorii pot utiliza efectiv aceste mijloace</p> <p>Interviewarea separată a lucrătorilor într-un cadru confidențial. Întrebări referitoare la cum au ajuns la locul de muncă/dacă știu unde se află/dacă pot menține legătura cu rudele, prietenii, cu lumea exterioară, și cu privire la orice restricții legate de izolare</p> <p>Interviewarea angajatorului/directorilor/supervizorului/personalului relevant asupra politicilor și practicilor legate de izolare: restricțiile de a folosi telefoanele mobile, mesajele e-mail, scrisorile, alte mijloace de comunicare, monitorizarea convorbirilor telefonice, alte restricții de comunicare și acces la mijloacele mass-media</p> <p>Examinarea oricăror proceduri și politici scrise cu privire la izolare</p> <p>Interviewarea persoanelor terțe: rudele/vecinii/membrii comunității locale din zona de origine și destinație care pot furniza informații legate de natura și intensitatea</p>	<p>Declarații ale martorilor</p> <p>Descrieri/note scrise</p> <p>Probe audio-video (fotografii, înregistrări video, diagrame/schițe care descriu gradul de izolare al locului (drumuri prost întreținute și inaccesibile, distanța față de alte clădiri și alte persoane)</p> <p>Probe audio-video care descriu restricțiile de comunicare (lipsa telefoanelor publice/a facilităților pentru achiziționarea și reîncărcarea telefoanelor</p>



<p>afara spațiului</p> <p>Persoanei nu i se permite să ia contact cu indivizi din afara spațiului</p> <p>Persoana nu cunoaște locul în care se afla și nu și știe adresa</p> <p>Persoana nu cunoaște limba locală</p> <p>Locul de muncă este inaccesibil și se poate ajunge greu la acesta din alte motive (proprietate privată, companie neînregistrată)</p> <p>Angajatorul, managerul/supervizorul sau alte persoane insistă să răspundă la întrebări în numele persoanei și/sau sa traducă întreaga conversație</p>	<p>(telefon, internet, corespondență)?</p> <p>Dacă da, este persoana capabilă să le utilizeze efectiv? Dacă nu, care este motivul?</p> <p>Are persoana acces la mijloace mass-media (TV, radio, reviste, ziare)? Dacă da, este persoana capabilă să le utilizeze efectiv? Dacă nu, care este motivul?</p> <p>Are persoana posibilitatea de a-și contacta liber rudele, prietenii sau asociații? Sunt comunicările persoanei monitorizate?</p> <p>Când a fost ultima oară când persoana a luat legătura cu aceștia?</p> <p>Este persoana capabilă să studieze și să exerseze limba locală? Dacă nu, care este motivul?</p> <p>A luat angajatorul anumite măsuri pentru a împiedica persoana să învețe limba locală?</p> <p>Poate persoana interacționa liber cu alte persoane din afara spațiului (rudele, prietenii sau asociații, medici, proprietari de magazine, taximetriști, membrii comunității etnice sau religioase)</p> <p>Care sunt motivele invocate pentru restricțiile privind presa și</p>	<p>contactelor lor cu lucrătorii</p> <p>Discuții purtate cu autoritățile care cunosc amplasamentul spațiului de muncă cu privire la populația/infrastructura/transportul/serviciile din zonă</p> <p>Înregistrarea oricăror mijloace de izolare</p>	<p>mobile, confiscarea telefoanelor, restricționarea internetului)</p> <p>Evidențe de transport către sau de la locul de muncă (taloane de bilete sau bonuri, bonuri de combustibil, bucăți de hârtie cu dată/ora)</p> <p>Comunicări (jurnale, agende, desfășurătoare ale convorbirilor telefonice, scrisori, biletele, emailuri)</p> <p>Alte obiecte fizice (telefoane mobile)</p>
--	--	--	---

	comunicațiile? Reflectă ele o preocupare legitimă pentru spațiul de muncă sau par excesive și nejustificate?		
--	---	--	--

**Tabel 8 Reținerea documentelor de identitate**

<b>Indicii/indicatori</b>	<b>Cauze</b> <b>Întrebări pe care vi le adresați</b>	<b>Metode Utilizate</b>	<b>Probe Strânse</b>
<p>Persoana nu are acces la propriile documente de identitate (carte de identitate, pașaport, viza, permis de muncă sau ședere) ori la alte efecte personale de valoare (biletul de întoarcere)</p> <p>Documentele de identitate sau alte efecte personale de valoare sunt păstrate de angajator sau un intermediar de-al acestuia</p> <p>În cazul în care sunt păstrate de angajator sau un intermediar de-al acestuia, persoana nu poate obține acces la documentele de identitate sau alte efecte personale de valoare într-un interval de timp rezonabil</p> <p>Se recurge la reținerea documentelor de identitate sau alte efecte personale de valoare pentru a pedepsi lucrătorii</p> <p>Angajatorul sau</p>	<p>Care sunt documentele sau bunurile personale reținute? Când au fost reținute acestea (pe parcursul recrutării persoanei sau după angajare)? Pentru cât timp au fost reținute? De către cine?</p> <p>Documentele sau bunurile personale sunt reținute temporar sau pe termen nelimitat?</p> <p>Cum sunt asigurate documentele sau bunurile personale (încuieturi, chei, cifru, loc în afara amplasamentului)?</p> <p>Persoanei i s-a spus că documentele sau bunurile sale personale urmau să fie reținute? A fost persoana de acord cu aceasta?</p> <p>Ce explicații oferă angajatorul/intermediarul acestuia cu privire la reținerea documentelor de identitate sau a altor obiecte personale de valoare? Sunt explicațiile rezonabile? Dar legale?</p> <p>Dacă documentele sau bunurile personale sunt reținute din motive de siguranță, lucrătorii au acces la acestea într-un timp rezonabil, la cerere?</p> <p>Ce impact are reținerea documentelor asupra</p>	<p>Intervievarea lucrătorilor. Întrebări referitoare la locul în care se află documentele și bunurile personale și la posibilitatea de a dispune de ele</p> <p>Intervievarea angajatorului/directorilor/supervizorului/personalului relevant asupra politicilor și practicilor legate de reținerea documentelor și bunurile personale, solicitarea dovezilor ca documentele sunt ținute din considerentele indicate</p> <p>Verificarea împreună cu alte agenții guvernamentale dacă explicațiile oferite pentru reținerea documentelor sunt valabile (pentru înnoirea vizei/înregistrare)</p> <p>Examinarea și consemnarea locului în care sunt reținute documentele sau bunurile personale</p> <p>Consemnarea sau obținerea de copii ale documentelor sau ale bunurilor personale</p>	<p>Declarații ale martorilor</p> <p>Descrieri/note scrise</p> <p>Probe audio-video (fotografii, înregistrări video, diagrame/schițe care descriu locul în care sunt păstrate documentele sau bunurile personale ale lucrătorilor și mijloacele folosite pentru asigurarea acestora (sertar încuiat, locație cu pază externă)</p> <p>Probe audio-video (fotografii, înregistrări audio-video, hărți, diagrame, schițe) care descriu documentele sau bunurile personale care au fost reținute</p> <p>Copii ale documentelor care au fost reținute</p>

intermediarul acestuia vin cu explicații cu privire la reținerea documentelor de identitate sau alte efecte personale de valoare	<p>persoanei? Se simte persoana incapabilă să-și părăsească locul de muncă fără a risca pierderea documentelor de identitate sau alte efecte personale de valoare? Se teme persoana de autorități din cauza reținerii documentelor personale?</p> <p>Dispune persoana de alte documente sau mijloace de dovedire a identității, naționalității, statutului juridic/orice alte modalități de accesare a anumitor servicii?</p>		
--	---	--	--

**Tabel 9 Reținerile salariale**

Indicii/indicatori	Cauze Întrebări pe care vi le adresați	Metode Utilizate	Probe Strânse
<p>Angajatorul nu este în măsură să prezinte un contract de muncă sau o dovadă că salariul a fost plătit persoanei</p> <p>Persoana nu are contract de muncă sau termenii și condițiile acestuia sunt definiți necorespunzător</p> <p>Persoana este plătită în acord (în funcție de rezultate) și trebuie să lucreze ore suplimentare pentru a câștiga salariul minim stabilit de lege</p> <p>Documentele de angajare și evidențele salariale au fost modificate</p> <p>Angajatorul menține două</p>	<p>Angajatorul recurge la plata neregulată, întârziată sau la neplata salariului pentru a se asigura ca lucrătorii nu pot renunța liber la angajare?</p> <p>Care sunt motivele pentru care salariul este reținut sau supus reținerilor? Sunt motivele rezonabile și în acord cu cerințele legale?</p> <p>Persoana avea cunoștință de fapt că salariul va fi reținut și supus deducerilor? Dacă nu, are persoana sentimentul că dacă încetează să mai lucreze, va pierde salariul neplătit? Au practicile privind plata salariului și reținerile impact asupra capacității persoanei de a părăsi locul de muncă în orice alt mod?</p> <p>Persoana are un contract de muncă? Care sunt termenii și condițiile acestuia? Sunt ele în conformitate cu cerințele legale? Prevederile contractuale par abuzive</p>	<p>Strângerea și examinarea tuturor documentelor privind natura oricărui contract de muncă și plăți salariale de la angajator, lucrător și din alte surse (bănci, servicii de transfer de bani)</p> <p>Verificarea dacă compania utilizează două seturi de registre pentru a induce în eroare investigatorii</p> <p>Intervievarea lucrătorilor prin selectarea unui eșantion reprezentativ – întrebări referitoare la practicile privind plățile și reținerile salariale/care erau așteptările angajaților la momentul angajării/au avut reținerile salariale impact asupra capacității acestora de a părăsi locul de muncă?</p> <p>Intervievarea angajatorului/directorilor/supervizorului/personalului relevant asupra politicilor și practicilor legate de recrutare, plățile și reținerile salariale. Dacă angajatorul face uz de un intermediar (societate privată de ocupare a forței de muncă) pentru angajarea lucrătorilor, întrebați care sunt politicile legate de această practică</p> <p>Intervievarea intermediarului – întrebări asupra politicilor și practicilor legate de recrutare, plățile și reținerile salariale</p> <p>Verificarea intermediarului pentru a vedea dacă acesta este acreditat și autorizat de autoritatea competentă</p> <p>Inspectarea sediului intermediarului și examinarea evidențelor relevante (licența, modelul de contract de muncă, contractele reale de muncă, corespondența, calificările profesionale)</p> <p>Examinarea evidențelor privind comunicarea, în stabilirea practicilor legate de recrutare, plăți și</p>	<p>Declarații ale martorilor</p> <p>Contractele de muncă sau alte documente care prevăd termenii și condițiile de muncă (contracte de muncă, anexe, acte adiționale, corespondență)</p> <p>Evidențele privind tranzacțiile financiare dintre angajator, intermediar și lucrător (fluturași salariale, evidențe, registre, alte evidențe în format electronic și tipărit)</p> <p>Evidențele guvernamentale privind taxele și impozitele și contribuțiile la</p>

seturi de evidențe sau există discrepanțe însemnate între sumele pe care susține că le-a plătit angajatorul și sumele pe care le-a primit lucrătorul	și cu caracter exploatare? Persoana este plătită în conformitate cu evidențele de plata ținute de angajator? Documentele de plată au fost modificate sau falsificate în vreun fel? Dacă persoana primește fluturaș salarial sau alte documente de plată, reținerile sunt explicate în vreun fel? De ce persoana nu înțelege cum e calculat salariul, ori reținerile, ori cât de mult câștigă?	rețineri salariale Intervievarea terțelor persoane - rudele/vecinii/membrii comunității locale din zona de origine și destinație, care ar avea cunoștință despre situația financiară a persoanei și despre termenii și condițiile de muncă impuse inițial Verificarea evidențelor guvernamentale pentru a verifica dacă angajatorul plătește taxe și impozite și contribuții de asigurări sociale pentru lucrătorii săi Verificarea evidențelor publice (baze de date ale instanțelor, website-urile instituțiilor guvernamentale, baze de date guvernamentale și surse din presă pentru identificarea de informații referitoare la orice plângeri sau dosare aflate pe rol privind angajatorul/intermediarul, implicând dispute salariale Intervievarea organizațiilor sindicale constituite la nivelul angajatorilor vizați	asigurările sociale Evidențele impozitelor achitate și neachitate și ale deducerilor fiscale Comunicări (jurnale, agende, desfășurătoare ale convorbirilor telefonice, scrisori, biletele, emailuri) Evidente publice, raportări în presă și informații din bazele guvernamentale de date Documente relevante furnizate de către organizațiile sindicale
Persoanei i se plătește mai puțin decât salariul minim stabilit prin lege și decât i s-a promis	Cum este calculat salariul persoanei? Pe ce bază e stabilit salariul – pe oră/săptămână/luna/sezon sau pe baza de rezultate ori nedefinit?		
Salariul se plătește sub forma de tichete, cupoane sau bilete la ordin	Cât i se plătește persoanei? Acesteia i se plătește o sumă mai mică decât cea convenită sub salariul minim stabilit de lege? Persoana a primit de fapt vreun salariu?		
Persoana nu își poate accesa în mod direct veniturile	Cum este plătit salariul persoanei? Prin transfer, numerar, transfer bancar sau prin alte mijloace? Dacă acesta e plătit prin cont bancar, persoana își controlează contul sau e controlat de altcineva?		
O mare parte din salariul persoanei este plătit în natură (prin furnizarea de bunuri sau servicii, masă, cazare)	Salariul este plătit direct persoanei sau unui terț? Persoana e plătită parțial sau integral în natură?		
Plățile sunt neregulate și/sau adesea întârziate	Plățile în natură sunt conforme cu valoarea pe piață rezonabilă a bunurilor și serviciilor furnizate? Plățile în natură sunt utilizate pentru a crea o stare de dependență a persoanei față de angajator?		
Persoana este supusă unor rețineri salariale excesive și ilegale	Lucrătorii sunt obligați să utilizeze anumite magazine sau servicii care au legătură cu angajatorul? Bunurile și serviciile sunt vândute la prețuri echitabile și rezonabile?		
Persoanei nu i se dă fluturaș salarial sau orice alt document care să cuprindă reținerile salariale			
Persoana nu înțelege cum se calculează salariul sau reținerile ori cât de mult câștigă			

<p>Angajatorul furnizează persoanei alimente și alte bunuri la prețuri excesive, cu mult peste prețul pieței (prin intermediul unui magazin în incinta spațiului de lucru, controlat de angajator)</p> <p>Angajatorul nu achită taxele și impozitele ori contribuția socială a lucrătorilor</p>			
---	--	--	--

**Tabel 10 Frauda/Înșelăciunea**

<b>Indicii/indicatori</b>	<b>Cauze</b> Întrebări pe care vi le adresăm	<b>Metode Utilizate</b>	<b>Probe Strânse</b>
<p>Termenii și condițiile de muncă reale diferă de cele care au fost promise verbal/în scris (în anunțurile de angajare sau contractele de muncă)</p> <p>Angajatorul nu este în măsură să prezinte un contract de muncă</p> <p>Persoana nu are contract de muncă sau termenii și condițiile sunt definite necorespunzător</p> <p>Contractul de muncă este scris într-o limbă pe care persoana nu o poate înțelege</p> <p>Persoana a semnat un nou contract de muncă la momentul sosirii sale la locul de muncă (substituire de contract)</p> <p>Persoanei nu i se dă fluturaș salarial sau</p>	<p>Cum a aflat persoana despre locul de muncă (contact direct, anunț, neoficial)? Era persoana vizată de un recrutor sau agent?</p> <p>A semnat persoana un contract de muncă? Este semnătura persoanei autentică? A fost semnat contractul sub constrângere?</p> <p>A semnat persoana mai multe contracte de muncă (înainte de plecare și la sosire)? Diferă contractele între ele?</p> <p>Înțelege persoana termenii și condițiile contractului pe</p>	<p>Strângerea și examinarea tuturor documentelor privind recrutarea, termenii și condițiile de muncă de la angajator, lucrător și din alte surse (servicii de transport, ziare, bănci, servicii de transfer de bani care stabilesc comisionul de recrutare, mass media în care apare anunțul inițial de angajare)</p> <p>Cercetarea evidențelor de comunicare pentru a stabili: mijloacele de recrutare, relațiile dintre angajatori și recrutori/agenți, termenii și condițiile de muncă</p> <p>Intervievarea lucrătorilor pentru a afla cum au fost recrutați, ce li s-a promis, care erau așteptările lor inițiale, termenii și condițiile reale de muncă</p> <p>Intervievarea angajatorului/directorilor/supervizorului/personalului relevant asupra politicilor și practicilor legate de recrutare, contractele de muncă și modalitatea în care li se comunică lucrătorilor potențiali și reali termenii și condițiile de muncă</p> <p>Dacă angajatorul face uz de un intermediar, are stabilite proceduri pentru prevenirea fraudelor și abuzurilor?</p> <p>Intervievarea oricărui intermediar implicat în angajarea lucrătorilor, inclusiv a recrutorilor, agenților și agențiilor private de ocupare a forței de muncă; întrebări asupra politicilor și practicilor legate de recrutare, contractele de muncă și modalitatea în care li se comunică lucrătorilor potențiali și reali termenii și condițiile de muncă.</p> <p>Continuă intermediarul să dețină acest rol și după ce persoana a fost angajată?</p> <p>Inspectarea sediului intermediarului și examinarea evidențelor relevante (licența, modelul de contract de muncă, contractele de muncă reale, calificările profesionale, corespondența)</p> <p>Verificări dacă intermediarii sunt acreditați și licențiați de autoritatea competentă</p>	<p>Declarații ale martorilor</p> <p>Contractele de muncă sau alte documente care prevăd termenii și condițiile de muncă (contracte de muncă, anexe, acte adiționale, corespondență)</p> <p>Surse privind recrutarea (anunțuri de angajare pe internet, la TV, radio, în ziare, afișe sau broșuri)</p> <p>Evidențele privind tranzacțiile financiare dintre angajator, intermediar și lucrător (fluturași salariali, evidențe, registre, alte evidențe în format electronic și tipărit)</p>

<p>orice alt document care să cuprindă salariul ori reținerile salariale</p> <p>Persoana nu înțelege cum se calculează salariul, reținerile sau cât de mult primește</p>	<p>care l-a semnat? Este contractul scris într-o limbă pe care persoana o înțelege? A fost modificat în vreun fel contractul de când l-a semnat persoana?</p> <p>Care au fost condițiile și termenii de muncă agreeți? Ce i s-a promis persoanei în legătură cu munca (loc, natură, activități, salarizare) și cu beneficiile (cazare, masă, acces la educație)?</p> <p>Care erau așteptările persoanei și ale angajatorului? Termenii și condițiile reale diferă de cele promise (condițiile de trai și de muncă, transportul, masa și cazarea, comisionul de recrutare, statutul legal)?</p> <p>De ce nu primește persoana fluturaș salarial sau oricare alt document care să cuprindă salariul sau reținerile salariale?</p> <p>De ce nu înțelege persoana cum se calculează salariul, cât primește,</p>	<p>Verificarea evidențelor publice (baze de date ale instanțelor, website-urile instituțiilor guvernamentale, baze de date guvernamentale și surse din presă pentru identificarea de informații referitoare la orice plângeri sau dosare aflate pe rol privind angajatorul/intermediarul</p> <p>Discuții purtate cu autorități de aplicare a legii și actori ai societății civile pentru a afla dacă dețin informații despre angajator sau intermediar</p> <p>În cazurile cu deplasare în plan intern sau transfrontalier, adresați-vă autorității locale de aplicare a legii din regiunea sau țara de origine pentru a afla orice informații legate de persoană, intermediar sau angajator</p> <p>Intervievarea persoanelor terțe: rudele/vecinii/membrii comunității locale din zona de origine și destinație care pot furniza informații legate de metodele de recrutare utilizate, de termenii și condițiile de muncă promise inițial</p> <p>Intervievarea organizațiilor sindicale constituite la nivelul angajatorilor privați</p>	<p>Correspondența dintre recrutor, lucrător, angajator, terți implicați</p> <p>Comunicări (jurnale, agende, desfășurătoare ale convorbirilor telefonice, scrisori, biletele, emailuri)</p> <p>Evidențe de transport către sau de la locul de muncă (taloane de bilete sau bonuri, bonuri de combustibil, bucăți de hârtie cu dată/oră)</p> <p>Evidențe publice, raportări în presă și informații din bazele guvernamentale de date</p> <p>Documente relevante furnizate de către organizațiile sindicale</p>
--	---	--	--

	<p>reținerile salariale? Calcularea salariului și reținerile salariale sunt controlate de angajator? Persoana e deosebit de vulnerabilă la înșelăciune (nu cunoaște limba și legislația locului, are statut ilegal de muncă, e persoană cu dizabilități)? Dacă persoana ar fi cunoscut termenii și condițiile de muncă reale, ar mai fi acceptat locul de muncă? Ce a determinat-o să rămână?</p>		
--	---	--	--

**Tabel 11 Abuzul de putere și abuzul de vulnerabilitate**

<b>Indicii/indicatori</b>	<b>Cauze</b> Întrebări pe care vi le adresați	<b>Metode Utilizate</b>	<b>Probe Strânse</b>
<p>Persoana are mai puțin de 18 ani (copiii mici, neînsoțiți de părinți/rude adulte sunt deosebit de vulnerabili) Persoana este într-o situație ilegală (migrant ilegal) Angajarea persoanei este nereglementată sau slab reglementată (lucrători temporari/subcontractați /casnici/rurali/cu jumătate de normă) Persoana aparține unui grup care este discriminat sau nu are drepturi egale în societate (refugiat/solicitant de azil/gen/etnic/dizabilitat e/orfan/apartenență la un grup religios ori cultural minoritar)</p>	<p>De ce este persoana într-o poziție deosebit de vulnerabilă? Este vorba de o vulnerabilitate pre-existentă sau de una creată de traficant? Dacă este una pre-existentă, a urmărit traficantul intenționat să profite de aceasta? Cum a aflat persoana despre locul de muncă (contact direct, anunț, neoficial)? Era persoana vizată de un recrutor sau agent? Care erau perspectivele persoanei de a-și găsi un loc de muncă în momentul în care a fost recrutată? Dar în prezent? Angajatorul/recrutorul a creat sau a contribuit la vulnerabilitatea persoanei (prin perceperea unui comision mare de recrutare, prin înșelăciune sau alte acțiuni)? Persoana aflată în poziție vulnerabilă e abuzată în vreun fel? E supusă în mod ilegal la</p>	<p>Strângerea și examinarea documentelor și evidențelor privind recrutarea, statutul de muncă sau de ședere, natura contractului de muncă sau a plăților salariale Examinarea evidențelor salariale pentru a ne asigura că nivelul salarial este același Cercetarea evidențelor de comunicare pentru a stabili mijloacele de recrutare, relațiile dintre angajatori, recrutori și agenți, termenii și condițiile de muncă Intervievarea lucrătorilor – caracteristicile lor, mediul de proveniență și cunoașterea legislației relevante Intervievarea angajatorului/directorilor/supervizorului/personalului relevant asupra politicilor și practicilor legate de sprijinirea lucrătorilor vulnerabili, comunicarea informațiilor legate de muncă într-o limbă pe care aceștia o pot înțelege Intervievarea persoanelor terțe: rudele/vecinii/membrii comunității locale din zona de origine și destinație care pot furniza informații legate de situația și particularitățile lucrătorilor</p>	<p>Declarații ale martorilor Permise de muncă sau ședere Documente de identitate, pașapoarte, certificate de naștere, vize și alte documente de călătorie Contractele de muncă sau alte documente care prevăd termenii și condițiile de muncă (contracte de muncă, anexe, acte adiționale, corespondență) Evidențele privind tranzacțiile financiare dintre angajator,</p>

<p>Persoana provine dintr-o zonă afectata de dezastre naturale, recesiuni, conflicte politice sau armate, alte crize care au redus opțiunile alternative de trai</p> <p>Persoana e săracă și toată familia depinde integral de veniturile acesteia</p> <p>Situația familială a persoanei e dificilă sau instabilă (abuzivă, amenințări, unul sau ambii părinți lipsesc)</p> <p>Persoana are datorii însemnate legate de recrutarea sa</p> <p>Persoana are un grad scăzut de educație școlară sau are analfabetism</p> <p>Persoana nu cunoaște limba locală</p> <p>Persoana nu are informații despre legislația locală și rolul autorităților</p> <p>Persoana are o dizabilitate fizică sau mentală sau are suferințe fizice</p> <p>Persoana este convinsă să consume și/sau are dependență de alcool, droguri</p> <p>Permisul de muncă sau ședere este păstrat de angajator sau există alte dependențe structurale</p> <p>Persoana se află într-o situație de dependență multiplă (față de angajator, inclusiv pentru cazare și masă și față de recrutor)</p> <p>Persoana este dependentă emoțional și economic față de recrutor sau angajator (relație de iubire sau rudenie)</p> <p>Persoana se teme de excluderea sa din viața socială, culturală sau religioasă a comunității</p>	<p>condiții sub-standard de muncă și de trai, la ore suplimentare? Îi e reținut salariul în mod ilegal? Își cunoaște persoana drepturile? Ce se întâmplă dacă persoana se plânge sau refuză să lucreze în condiții de muncă abuzive? Ar fi concediată/i s-ar plăti un salariu sub cel legal minim/ar suporta alte sancțiuni ilegale?</p>	<p>Interviewarea persoanelor terțe: rudele/vecinii/membrii comunității locale din zona de origine și destinație care pot furniza informații legate de metodele de recrutare utilizate și de termenii și condițiile de muncă propuse inițial</p> <p>Verificarea evidențelor angajatorului și a celor guvernamentale pentru identificarea oricăror informații cu privire la particularitățile lucrătorilor, inclusiv a statisticilor referitoare la naționalitatea, vârstă, originea etnică, naționalitatea, rasa, sexul, religia acestora</p> <p>Verificarea evidențelor guvernamentale pentru a stabili dacă lucrătorii au beneficiat de asigurare socială, indemnizație de șomaj și alte beneficii precum și aplicabilitatea acestor scheme de protecție în sectorul de activitate</p> <p>Obținerea evaluărilor medicale ale stării de sănătate fizică sau mentală a lucrătorilor din partea profesioniștilor medicali experimentați (după obținerea consimțământului persoanei); testarea privind consumul de substanțe care i-ar fi putut fi administrate sau pe care le-a luat persoana</p> <p>Examinările medicale pot fi folosite și pentru a stabili vârsta persoanei</p>	<p>intermediar și lucrător (fluturași salariați, evidențe, registre, alte evidențe în format electronic și tipărit)</p> <p>Evidențe medicale referitoare la afecțiuni, dizabilități, dependențe, istoricul traumelor sau abuzurilor</p> <p>Evidențe guvernamentale referitoare la asigurare socială, indemnizație de șomaj și alte beneficii</p> <p>Declarații ale experților care prezintă cadrul relevant (tiparele discriminării, particularitățile unei persoane/grup care o fac vulnerabilă la exploatare)</p> <p>Comunicări (jurnale, agende, desfășurătoare ale convorbirilor telefonice, scrisori, bilețele, emailuri)</p> <p>Evidențe de transport către sau de la locul de muncă (taloane de bilete sau bonuri, bonuri de combustibil, bucăți de hârtie cu dată/oră)</p>
---	--	--	--



**Tabel 12 Acordarea sau primirea de plăți și servitutea involuntară**

Indicii/indicatori	Cauze Întrebări pe care vi le adresați	Metode Utilizate	Probe Strânse
Persoana trebuie să ramburseze comisioane excesive de recrutare și transport Persoana trebuie să achite sume excesive pentru cazare, masă, instrumente de lucru sau echipament de protecție din salariu Persoana trebuie să achite depozite financiare sau comisioane de garanție Termenii de rambursare a avansurilor din salariu sunt manipulați sau neclari Ratele dobânzii asupra avansurilor salariale nu sunt rezonabile și pot depăși limitele legale Lucrătorii trebuie să muncească pentru a rambursa, de fapt, o datorie generală sau moștenită Părinții au primit o remunerație pentru a-i permite copilului să plece	Care este motivul datoriei (comisionul de recrutare, bunurile și serviciile furnizate de angajator, avansurile salariale, datorii moștenite)? Calcularea datoriei e rezonabilă și în acord cu cerințele legii? Cine este responsabil pentru datorie: angajatorul, intermediarul, altcineva? Dacă intermediarul este responsabil, ce măsuri a luat angajatorul pentru a se asigura că lucrătorilor nu li se aplică un comision ilegal de recrutare? Persoana își achită datoria prin munca prestată? Înțelegerea dintre persoană și angajator/intermediar e în acord cu cerințele legii? Persoana avea cunoștință de datorie și de termenii de rambursare a acesteia înainte de a începe să lucreze? Dacă nu, când și cum a aflat persoana despre datorie? Dacă persoana nu ar fi acceptat locul de muncă în cazul în care ar fi avut cunoștință despre datorie și de termenii de rambursare a acesteia, ce a determinat-o să rămână? Termenii de rambursare, inclusiv rata dobânzii s-au schimbat sau au rămas aceleași? Persoana și-a dat	Verificarea tuturor evidențelor financiare ținute de angajator pentru identificarea semnelor de falsificare și de manipulare a datoriei Stabilirea dacă sunt rezonabile și conforme cu prețurile din piață, costurile bunurilor și serviciilor furnizate de angajator (cazare, masă) Strângerea și examinarea tuturor evidențelor și documentelor de la angajator și alte surse referitoare la locul de muncă (de căutat prevederi referitoare la datorii, termenii de rambursare a acestora, costurile bunurilor și serviciilor Interviewarea lucrătorilor; întrebări referitoare la recrutarea acestora, orice datorii și termenii de rambursare a acestora, modul în care au fost contractate acestea. Care au fost așteptările acestora înainte de angajare și dacă termenii datoriei le-au afectat capacitatea de a abandona locul de muncă Interviewarea angajatorului/directorilor/supervizorului/personalului relevant asupra politicilor și practicilor legate de datorii (inclusiv termenii de rambursare) și la costurile bunurilor și serviciilor furnizate de angajator. Dacă angajatorul face uz de un intermediar, cum ar fi o societate privată de ocupare a forței de muncă, pentru angajarea lucrătorilor, adresați întrebări cu privire la această practică și măsurile luate de angajator pentru a se asigura că lucrătorilor nu li se aplică un comision ilegal de recrutare Interviewarea intermediarului în cazul în care angajatorul face uz de intermediar – întrebări referitoare la politicile și practicile privind comisionul de recrutare, avansurile salariale și alte forme de îndatorare care ar putea fi suportate de lucrători Verificarea intermediarului dacă este autorizat și acreditat de autoritățile competente Inspectarea sediului intermediarului și verificarea evidențelor relevante (licența, modelul de contract de muncă sau contractele de muncă reale, calificările profesionale, corespondență) Verificarea evidențelor de comunicare pentru a stabili practicile privind îndatorarea (comisionul de recrutare, avansurile salariale, ratele dobânzii) Verificarea evidențelor publice (baze de date ale instanțelor, website-uri ale instituțiilor, baze guvernamentale de date, surse media) în căutare de informații referitoare la orice plângeri sau dosare aflate pe rol privind angajatorul sau intermediarul Verificarea existenței unor plângeri referitoare la locul de muncă pe rolul instanțelor sau al altor autorități Interviewarea persoanelor terțe: rudele/vecinii/membrii comunității locale din zona de origine și destinație care pot furniza informații legate de acordurile încheiate inițial cu privire la avansul	Declarații ale martorilor Contractele de muncă sau alte documente care prevăd termenii și condițiile de muncă, inclusiv termenii împrumuturilor sau comisioanelor și durata inițială a angajării (contracte de muncă, anexe, acte adiționale, corespondența) Evidențele privind tranzacțiile financiare dintre angajator, intermediar și lucrător (fluturași salariale, evidențe, registre, alte evidențe în format electronic și tipărit) Evidențe privind taxele și impozitele și contribuțiile de asigurări sociale Comunicări (jurnale, agende, desfășurătoare ale convorbirilor telefonice, scrisori, bilețele, emailuri) Evidențe publice, raportări din presă și informații din

	<p>acordul asupra schimbărilor?</p> <p>Termenii de rambursare sunt rezonabili și conformi cu cerințele legale?</p> <p>Angajatorul face uz de orice mijloace de manipulare a datoriei – subevaluarea muncii persoanei, falsificarea conturilor sau impunerea unor rețineri salariale excesive? Evidențele privitoare la datorie, ținute și furnizate persoanei sunt adecvate și corecte?</p> <p>Persoana e obligată să rămână în situația de angajare mai mult decât a consimțit din cauza datoriei?</p> <p>În afara datoriei persoana depinde de angajator și din alte considerente (hrană și găzduire, locuri de muncă pentru rude), care o fac incapabilă de a pleca liber?</p>	salarial sau comisionul de recrutare	bazele guvernamentale de date
--	---	--------------------------------------	-------------------------------

### Indicatori referitori la scop

**Tabel 13 Exploatarea sexuală**

Indicii/indicatori	Cauze	Metode Utilizate	Probe Strânse
Persoana e obligată să întrețină raporturi sexuale fără prezervativ	Întrebări pe care vi le adresați Persoana se poate exprima liber?	Observarea locului și a tranzacțiilor între femei și clienți	Fotografii ale localului Declarații ale martorilor (alte femei, vecini, clienți)
Persoana nu poate refuza clienții	Persoana e dependentă de „angajator” în legătură cu hrana sau găzduirea?	Inspectarea camerelor Discuții cu clienții legate de atitudinea persoanei	Identificarea anunțurilor de recrutare
Persoanei nu i se acorda pauze, zile libere și timp liber	Persoana poate păstra veniturile câștigate? Cat din acestea îi revin?	Verificarea rapoartelor autorităților legate de încălcări ale regulamentelor privind prostituția/sănătatea și securitatea în muncă sau a plângerilor penale	Documente financiare, documente transfer de bani
Persoana suferă de afecțiuni cu transmitere sexuală netratate	Persoana raportează orice violență/amenințare din partea „angajatorului”?		
Persoana lucrează non stop (24 h/zi; 7 zile/săptămână)	Persoana e obligată să doarmă în locul în care lucrează?		
Persoana este mutată dintr-un loc în altul, fără consimțământul său	Cine sunt bărbatul/femeia care însoțesc persoana?		
Persoana trebuie să mintă în cazul controalelor făcute de autorități	Când a fost făcut tatuajul și de cine? Cum a ales persoana tatuajul?		
	Cum a început persoana să se		

<p>Persoanei i se impune să desfășoare activități ilegale sau degradante</p> <p>Mediul de lucru e insalubru, are iluminare sau ventilație slabă, nu are încălzire sau acces la facilități sanitare</p> <p>Alte persoane în aceeași situație arată neîngrijite sau obosite</p> <p>Persoana e forțată să se prostitueze și atunci când este însărcinată sau bolnavă</p> <p>Persoana este întotdeauna însoțită când iese din casă</p> <p>Persoana are tatuaje care ar putea indica o relație de dependență față de un grup.</p> <p>Persoana nu are asupra ei bani numerar</p> <p>Persoana nu păstrează banii pe care îi câștigă și trebuie să-i dea altcuiva</p> <p>Persoana nu poate fi singură când merge la controale medicale sau la furnizorii de asistență socială</p>	<p>prostitueze?</p> <p>A dat curs unui anunț? Cum a aflat de acest anunț?</p>		
---	---	--	--

**Tabel 14 Exploatarea prin muncă**

<b>Indicii/indicatori</b>	<b>Cauze</b> Întrebări pe care vi le adresați	<b>Metode Utilizate</b>	<b>Probe Strânse</b>
<p>Lucrătorului i se impune să desfășoare activități periculoase, fără echipament de protecție adecvat</p> <p>Lucrătorul nu are pregătirea și experiența necesare pentru a lucra în condiții de siguranță</p> <p>Lucrătorului i se impune să desfășoare activități degradante sau ilegale</p> <p>Mediul de lucru e insalubru, are iluminare sau ventilație slabă, nu are încălzire sau acces la facilități</p>	<p>Condițiile de muncă sunt conforme cu cerințele legale? dacă există încălcări ale legislației muncii și ale contractelor colective de muncă, câte încălcări grave observați?</p> <p>Lucrătorul cunoaște aceste ilegalități?</p> <p>Cum a ajuns lucrătorul să muncească în aceste condiții? A fost recrutat de</p>	<p>Observarea spațiului de lucru, a instrumentelor, a măsurilor de protecție, a existenței instrucțiunilor privind sănătatea și securitatea în muncă, a echipamentului, etc.</p> <p>Inspectarea spațiilor de dormit și verificarea dacă lucrătorii dispun de facilități igienico-sanitare adecvate, spații private, acces în afara spațiilor, mijloace media disponibile, alte servicii</p> <p>Discuții cu lucrătorii și/sau organizațiile sindicale cu privire la condițiile de locuit și la disponibilitatea acestora de a lucra, precum și la așteptările avute în momentul în care au fost recrutați</p> <p>Discuții cu angajatorii în legătură cu politicile referitoare la cazarea la locul de muncă</p> <p>Prelevarea și ridicarea de mostre, materiale și substanțe utilizate în spațiul de locuit pentru analiza riscurilor potențiale pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor</p>	<p>Raportul detaliat al inspecției (lista cu încălcări ale legislației muncii și ale reglementărilor privind sănătatea și securitatea în muncă). Puneți-o la dispoziția funcționarului care acționează ca martor ocular</p> <p>Rapoarte privind acțiunile și împrejurările, pe parcursul inspecției, cu privire la locul în care au fost găsiți lucrătorii, în ce tip de condiții, cine utiliza echipamentul?</p> <p>Fotografii, înregistrări audio-video prezentând spațiul de lucru, spațiile de dormit sau împrejurimile</p> <p>Martori oculari-alți funcționari, declarații ale personalului</p> <p>Agenda/jurnalul lucrătorului (înregistrarea programului de lucru; evenimente întâmplare; înregistrarea câștigurilor)</p>

sanitare Nu există instrucțiuni privind securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă iar echipamentul lipsește Condițiile de muncă încalcă flagrant legislația muncii și contractele colective de muncă Lucrătorii arată neîngrijiiți și epuizați Chiar și persoanelor însărcinate sau bolnave li se impune să lucreze Angajatorul nu poate pune la dispoziție contractele individuale de muncă, asigurările sau registrele de personal Lucrătorii nu au un reprezentant real care să negocieze condițiile de muncă în numele lor Lucrătorul trebuie să efectueze ore suplimentare, fără compensație pentru acestea Programul de lucru e stabilit în mod necorespunzător sau nu e stabilit Compensația se stabilește pe bază de obiective de producție și este condiționată astfel În cazul în care lucrătorul refuză să lucreze peste program o dată, nu i se va mai putea oferi aceasta posibilitate a doua oară (va fi trecut pe lista neagră) Lucrătorul lucrează non-stop (24 de ore/zi, 7	o agenție sau un agent? Cum sunt prevăzuți termenii și condițiile în contractul de muncă? Care erau așteptările persoanei cu privire la muncă la momentul recrutării? Condițiile de muncă actuale sunt altele decât cele convenite? (înșelăciune) Lucrătorul locuiește la locul de muncă? Sau este găzduit de familia angajatorului? Care sunt condițiile de trai? Libertatea sa de mișcare e restricționată de angajator? Lucrătorul este dependent de angajator sau într-o poziție vulnerabilă? Ce se întâmplă în cazul în care lucrătorul refuză să lucreze în condițiile date? Lucrătorul se teme de concediere sau de alte sancțiuni? Lucrătorul este obligat să lucreze în condiții substandard pentru a-și păstra locul de muncă? Lucrătorul raportează	Examinarea contractelor de muncă și a altor documente care ar putea include clauze abuzive/abateri de la condițiile reale sau practici discriminatorii Verificarea existenței oricăror raportări la autorități legate de încălcări ale reglementarilor în muncă sau ale celor legate de sănătatea și securitatea la muncă sau a oricăror plângeri aflate pe rolul instanțelor Interviuearea lucrătorilor și/sau a organizațiilor sindicale cu privire la programul de lucru, ore suplimentare și compensație, precum și la consecințele refuzului acestora de a lucra ore suplimentare Interviuearea angajatorilor/directorilor/supervizorilor și a altui personal relevant, referitor la: politicile și practicile programului de lucru, compensația, orele suplimentare, consecințele refuzului de a lucra ore suplimentare. Aflați dacă angajatorul are la cunoștință despre limitele prevăzute de legislația națională sau contractul colectiv de muncă în ceea ce privește orele suplimentare Strângerea și examinarea tuturor documentelor și evidențelor privind programul de lucru de la angajator/lucrător și alte surse Căutați prevederile privind contractul de muncă, programul de lucru și orele suplimentare Inspectarea locului de muncă în afara programului normal de lucru pentru a stabili dacă lucrătorii prestează ore suplimentare în permanență	Mostre de materiale/substanțe, pesticide Obiecte, unelte de lucru, îmbrăcămintea Corespondența dintre angajat/angajator/recrutor, orice plângeri legate de condițiile de muncă Contracte de muncă, anunțuri de angajare, articole de presă, alte documente Declarații ale martorilor Înregistrări ale programului de lucru și ale orelor suplimentare (fișe de pontaj, cartele perforate, jurnale de bord, fluturași salariali) Contracte de muncă/alte documente care conțin termenii și condițiile de muncă (anexe, acte adiționale, corespondență) Evidențe privind plata salariului și a orelor suplimentare (fluturași salariali, evidențe contabile, evidențe bancare, alte evidențe în format electronic și tipărit) Evidențe guvernamentale privind taxele și impozitele, contribuțiile la asigurările sociale Evidențe de comunicare (jurnale, minute, agende, desfășurătoare ale convorbirilor telefonice, aparate telefonice, mesaje e-mail, scrisori, bilețele) Evidențe publice, raportări în presă și informații din bazele guvernamentale de date
--	---	---	--

<p>zile/săptămână)          Lucrătorul lucrează în intervale orare nepotrivite          Lucrătorul lucrează și la reședința privată a angajatorului          Lucrătorului nu i se acordă pauze, zile libere și timp liber          Lucrătorului nu i se acordă beneficiile la care are dreptul, cum ar fi concediul de odihnă, medical</p>	<p>orice alte amenințări?          Care sunt opțiunile alternative de trai ale persoanei în cazul în care aceasta își părăsește locul de muncă?          Câte ore lucrează persoana pe zi/săptămână?          Numărul orelor lucrate depășește pe cel permis de legislația națională sau contractele colective de muncă?          Salariul normal al persoanei este în conformitate cu contractul de muncă și cu cerințele privind salariul minim?          Lucrătorul este compensat corespunzător pentru orele suplimentare, în conformitate cu cerințele legale? Dacă persoana lucrează la cerere, primește ea plata doar pentru timpul în care lucrează în mod activ?          Cât de des lucrează lucrătorul peste program?          Orele suplimentare sunt impuse</p>		
--	--	--	--

	<p>doar temporar sau în permanentă? Lucrătorul este dispus să presteze ore suplimentare? Dacă da, pentru ce anume? Dacă, nu, care este motivul? În cazul în care lucrătorul ar refuza să presteze ore suplimentare, ar câștiga mai puțin decât salariul minim? Care ar fi consecințele?</p>		
--	---	--	--

**Tabel 15 Exploatarea prin constrângere la comitere de infracțiuni**

<b>Indicii/indicatori</b>	<b>Cauze</b> Întrebări pe care vi le adresați	<b>Metode Utilizate</b>	<b>Probe Strânse</b>
<p>Persoana cerșește întreaga zi            Persoana e mutată dintr-un loc în altul pentru a cerși, nu-și dă consimțământul            Persoana arată epuizată și neîngrijită            Persoana e constrânsă să cerșească, deși e bolnavă sau însărcinată            Persoana pare să aibă un handicap            Persoana ascunde/transportă/vinde substanțe ilegale/arme            Persoana pare speriată            Persoana nu deține bani numerar asupra ei</p>	<p>Poate persoana să țină pentru ea câștigurile?            Există o altă persoană care o monitorizează discret?            Cui îi încredințează persoana banii câștigați?            Ce se întâmplă dacă persoana nu strânge o anumită sumă de bani?            Se află persoana în stare de dependență față de „angajator”, pentru găzduire, hrană, îmbrăcăminte?            În ce condiții a apărut handicapul? Din naștere sau prin accident? La ce vârstă a survenit?            A mai fost persoana reținută de poliție? Ce s-a întâmplat? Cum a fost eliberată? Cine a plătit cautiunea (dacă e cazul)?            Cum a intrat persoana în posesia substanțelor ilegale/armelor?            A fost persoana rănită în cursul acestei activități? În ce circumstanțe?</p>	<p>Localizarea adresei la care se întoarce persoana după ce încetează activitatea            Discuții cu persoanele care îi dau bani cerșetorului - cât de des văd persoana în locul acela? Persoana vine singură sau e adusă de cineva?            A se verifica rapoarte ale autorităților/plângeri legate de desfășurarea activității ilicite</p>	<p>Fotografii            Declarații ale martorilor-vecinilor</p>

	<b>Instrument Practic Pentru Detectarea/Identificarea Victimelor Traficului De Persoane</b>	<b>0 Niciun semn</b>	<b>1 Semne prezente</b>	<b>2 Dovezi</b>	<b>3 Necesare mai multe informații</b>
<b>ACȚIUNE</b>	Recrutare				
	Transport/transfer				
	Adăpostire/primire				
<b>MIJLOC</b>	Amenințări				
	Utilizarea forței				
	Limitarea libertății de mișcare				
	Izolare				
	Reținerea documentelor				
	Reținerea salariului				
	Fraudă/înșelăciune				
	Abuzul de putere/de situația de vulnerabilitate				
	Acordarea sau primirea de plăți				
<b>SCOP</b>	Exploatare prin muncă				
	Exploatare sexuală				
	Activități ilegale				
	Cerșetorie				