



A n a i s .

**CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI PROFESIONALĂ
AL ASOCIAȚIEI ANAIS**

(Anexa la Hotararea Consiliului Director nr. 160/05.02.2026)

CUPRINS

- 1. Preambul**
 - 2. Abrevieri/ glosar de termeni/ Termeni frecvent utilizați în Cod**
 - 3. Capitolul I – Rolul Codului de etică și conduită profesională**
 - 4. Capitolul II – Valori și principii etice**
 - 5. Capitolul III – Norme generale de conduită**
 - 6. Capitolul IV – Reguli specifice de conduită**
 - 7. Capitolul V – Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual (EAS)**
 - 8. Capitolul VI – Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției**
 - 9. Capitolul VII – Responsabilități, sesizări și reclamații**
 - 10. Capitolul VIII – Dispoziții finale**
 - 11. Anexe**
- Anexa 1 – Carta valorilor și angajamentului profesional**
- Anexa 2 – Declarație asumare Cod**
- Anexa 3 – Declarație actualizare Cod**

ABREVIERI/Glosar de termeni/ Termeni frecvent utilizați în Cod

Asociația	Asociația ANAIS
Cod	Codul de etică și conduită profesională al Asociației ANAIS
EAS	Exploatare și abuz sexual
PEAS	Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual
Personalul Asociației	personalul angajat cu contract de muncă, contract de drepturi de autor, membrii ai asociației și în cadrul Consiliului director, membrii fondatori, prestatorii de servicii, consultanții, voluntarii, internii, stagiarii, parteneri persoane fizice sau juridice și colaboratorii din cadrul sau care activează în numele Asociației ANAIS.
Persoane interesate	beneficiari, clienți, donatori, sponsori, colaboratori instituții publice sau organizații neguvernamentale
Exploatare sexuală¹	înseamnă orice abuz real sau orice tentativă de abuz a unei poziții de vulnerabilitate, de putere diferențiată sau de încredere inclusiv, dar nu numai, în scopuri sexuale, financiare sau politice.
Abuz sexual²	înseamnă o intruziune fizică reală sau o tentativă de intruziune de natură sexuală, prin forță sau în condiții inegale și coercitive.
Violență sexuală și de gen³	Violența bazată pe gen este un termen generic pentru orice act dăunător care este săvârșit împotriva voinței unei persoane și care se bazează pe diferențele atribuite din punct de vedere social între bărbați și femei (de exemplu, genul). Aceasta include acte care provoacă violență fizică, sexuală sau psihică, precum și amenințările cu astfel de acte, constrângerea, precum și alte forme de privare de libertate.
Violența de gen⁴	prin violența de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.
Discriminare⁵	se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

¹ <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

² Idem 1

³ LEGE Nr. 202/2002 Republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

⁴ Idem 3

⁵ ORDONANȚĂ Nr. 137/2000 Republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Discriminare directă⁶	prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.
Discriminare indirectă⁷	prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.
Discriminare bazată pe criteriul de sex⁸	prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
Discriminare multiplă⁹	prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.
Gen¹⁰	prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.
Hărțuire¹¹	Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.
Hărțuire sexuală¹²	prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.
Hărțuire psihologică¹³	prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
Sex¹⁴	prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații.
Hărțuire morală la locul de muncă¹⁵	Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu

⁶ LEGE Nr. 202/2002 Republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

⁷ Idem 6

⁸ Idem 6

⁹ Idem 6

¹⁰ Idem 6

¹¹ Idem 5

¹² LEGE Nr. 202/2002 Republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

¹³ Idem 12

¹⁴ Idem 12i

¹⁵ ORDONANȚĂ Nr. 137/2000 Republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Victimă¹⁶

este un termen des utilizat în domeniul juridic și medical având diferite conotații, în timp ce termenul de "supraviețuitor" este în general preferat în sectoarele de sprijin psihologic și social pentru o persoană care a suferit violență sexuală sau de gen, deoarece implică reziliență.

Supraviețuitor SEA

O persoană împotriva căreia a fost săvârșit un act de SEA sau a unui tentative de SEA. Persoana care raportează o acțiune de SEA comisă împotriva sa este tratat ca un supraviețuitor în sensul evaluării securității și a nevoilor, în sensul că asistența nu depinde de dovada acuzațiilor persoanei reclamante.

¹⁶https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf

PREAMBUL

(1) Scopul principal al Asociației este acela de a acționa în vederea promovării, respectării și apărării drepturilor victimelor violenței domestice, realizarea egalității de șanse și gen între femei și bărbați, inclusiv promovarea, respectarea și apărarea drepturilor persoanelor aflate în nevoie. Asociația va putea organiza campanii de sensibilizare a opiniei publice în vederea sprijinirii grupurilor țintă, va acționa pentru modificarea politicilor publice și a legislației în beneficiul acestora, prin recunoașterea și punerea accentului pe responsabilitățile și îndatoririle autorităților ce acționează în interesul acestora, va acționa în scopul prevenirii violenței domestice prin oferirea de suport victimelor violenței domestice, va promova egalitatea de șanse între femei și bărbați prin sprijin acordat ridicării statutului social și creșterii vizibilității femeilor în profesiile și comunitățile lor și va activa pentru prevenirea și combaterea violenței domestice oferind servicii pentru protecția și asistență acestora.

(2) Prezentul Cod stabilește ansamblul normelor de conduită, valorile și principiile morale pe care personalul Asociației are obligația să le respecte în viața socioprofesională pe întreaga durată a activității.

(3) Prin prezentul Cod se dorește promovarea unei politici de toleranță zero față de exploatare și abuz sexual (EAS) în rândul întregului personal asociat Asociației și asigurarea faptului că rolurile, responsabilitățile și standardele de conduită în domeniul EAS sunt cunoscute în cadrul Asociației și în rândul persoanelor interesate. Crearea și menținerea unui mediu sigur, fără EAS, luând măsurile corespunzătoare în acest sens atât la nivel intern cât și în comunitățile în care Asociația activează, prin acțiuni solide de prevenire și răspuns.

(4) Rolul Codului este să ghideze comportamentul moral și profesional al personalului Asociației, atât în timpul activității profesionale, cât și în afara acesteia, în măsura în care comportamentul personalului afectează imaginea și contravine valorilor și principiilor morale ale acesteia.

(5) Obiectivul Codului este să contribuie pe de o parte la crearea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul Asociației, precum și a unui climat etic care să determine personalul să acționeze cu încredere și profesionalism și pe de altă parte să asigure sentimentul de incluziune și apartenență pentru întreg personalul Asociației.

(6) Principiile și valorile detaliate în cadrul prezentului Cod formează o orientare morală pentru personalul Asociației care trebuie să îndeplinească o atribuție de serviciu/contractuală sau să ia o decizie în beneficiul Asociației.

(7) Codul pune accent pe formarea și dezvoltarea discernământului moral al personalului, în concordanță cu valorile și principiile organizaționale, și nu pe respectarea mecanică a normelor de conduită conținute de acesta.

(8) Normele de etică și conduită profesională, prevăzute de prezentul Cod, sunt obligatorii pentru întreg personalul Asociației.

Această politică vizează îndrumarea personalului Asociației și trebuie luată în considerare împreună cu:

- Regulamentul de ordine interioară a Asociației;
- Regulile privind protecția datelor cu caracter personal a Asociației;
- Procedurile, manualele și ghidurile Asociației

- Procedurile de lucru cu privire la Protecția împotriva exploatării și abuzului sexual

CAPITOLUL I: ROLUL CODULUI DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 1. Prezentul Cod se aplică și este obligatoriu personalului angajat cu contract de muncă, contract de drepturi de autor, membrii ai asociației și în cadrul Consiliului director, membrii fondatori, prestatorii de servicii, consultanții, voluntarii, internii, stagiarii, parteneri persoane fizice și juridice, colaboratorii din cadrul sau care activează în numele Asociației ANAIS.

Art.2. Codul reprezintă un set de reguli care reflectă principiile generale de conduită profesională aplicabile în relația cu colegii, beneficiarii și partenerii Asociației.

Art. 3. Codul se bazează pe un set de valori și norme etice fundamentale și se referă la relațiile între: personalul Asociației, personalul Asociației - persoane deservite și personalul Asociației - reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile.

Art. 4. Scopul și obiectivele prezentului Cod:

a) Asigurarea creșterii calității serviciilor prin crearea unui climat etic adecvat activității profesionale în acord cu scopul și obiectivele Asociației.

b) Asigurarea sentimentului de incluziune și apartenență prin crearea unui climat etic adecvat activității profesionale în acord cu scopul și obiectivele Asociației.

c) Reglementarea normelor de conduită necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Asociației.

d) Informarea publicului interesat de activitatea Asociației cu privire la standardele de comportament moral și conduită profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului acesteia;

e) Crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul Asociației;

f) Promovarea unei politici de toleranță zero față de exploatare și abuz sexual (EAS) și fata de toate formele de discriminare în rândul personalului asociației și asigurarea faptului că rolurile, responsabilitățile și standardele de conduită în domeniul EAS sunt cunoscute în cadrul Asociației.

g) Crearea și menținerea unui mediu sigur pentru persoanele interesate sau membrii comunităților unde Asociația își desfășoară programele și activitățile. Un mediu fără EAS, luând măsurile corespunzătoare în acest sens atât intern cât și local, prin acțiuni solide de prevenire și răspuns.

(1) Carta valorilor și angajamentului profesional reprezintă un extras operațional al prezentului Cod și este anexă obligatorie pentru tot personalul Asociației.

CAPITOLUL II: VALORI ȘI PRINCIPII ETICE

Art. 5. (1) Personalul are obligația de a acționa în acord cu valorile asumate explicit în Carta valorilor, inclusiv integritate, responsabilitate, respect, siguranță și etică relațională.

(2) Valorile și principiile etice care stau la baza prezentului Cod

A. Valori:

(1) Egalitatea de șanse

Toate persoanele beneficiază de oportunități egale cu privire la accesul la programele și serviciile Asociației și de tratament egal prin eliminarea oricăror forme de discriminare.

(2) Libertatea de alegere

Fiecărei persoane îi este respectată alegerea făcută privind serviciile și programele ce răspund nevoii sale.

(3) Independența și individualitatea fiecărei persoane

Fiecare persoană are dreptul să fie parte integrată a comunității, păstrându-și în același timp independența și individualitatea. Aceasta urmărește să evite marginalizarea beneficiarilor pe baza principiului că toți cetățenii, indiferent dacă necesită servicii de asistență socială sau nu, sunt ființe umane cu nevoi și aspirații.

(4) Confidențialitatea

Asigurarea măsurilor legale, astfel încât informațiile care privesc personalul sau beneficiarul să nu fie divulgate sau făcute publice fără acordul persoanei în cauză.

(5) Demnitatea umană

Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii sunt tratați cu respect la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

(6) Respectul față de organizație

Îndeplinirea atribuțiilor de serviciu/contractuale cu maximă eficiență și eficacitate și de a utiliza în mod judicios resursele Asociației și în scopul pentru care au fost alocate.

(7) Responsabilitatea

Responsabilitatea personalului este de a contribui la îmbunătățirea permanentă a performanței Asociației. Acesta trebuie să se asigure că prin acțiunile și opiniile sale nu aduce atingere prestigiului profesional al colegilor sau al Asociației.

De asemenea, responsabilitatea față de promovarea valorilor etice incluse în acest Cod și asupra promovării și menținerii unei culturi organizaționale bazate pe aceste valori.

B. Principii:

(1) Prioritatea interesului Asociației

Personalul Asociației are îndatorirea de a considera interesul acesteia mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției. Garantarea și respectarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor.

(2) Asigurarea egalității de tratament al cetățenilor

Personalul Asociației are îndatorirea de a aplica același regim în situații identice sau similare.

(3) Profesionalismului

Personalul Asociației are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale.

(4) Responsabilității

Personalul Asociației trebuie să asigure că prin modul în care îndeplinesc atribuțiile de serviciu sau desfășoară orice altă activitate profesională colaterală respectă interesul Asociației, interesele legitime și drepturile cetățenilor și nu afectează demnitatea și integritatea acestora.

(5) Imparțialitatea și nediscriminarea

Principiu conform căruia personalul Asociației este obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor.

(6) Integritatea morală

Principiu conform căruia personalului Asociației îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material.

Personalul Asociației trebuie să adopte un comportament bazat pe respect, imparțialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, deschidere și diligență față de colegi și beneficiari și fără acțiuni care să afecteze prestigiul organizațional.

Personalul este obligat să creeze și să mențină un mediu în care se împiedică exploatarea și abuzul sexual.

(7) Libertatea gândirii și a exprimării

Principiu conform căruia personalul Asociației poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.

(8) Cinstea și corectitudinea

În exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul Asociației trebuie să fie de bunăcredință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.

(9) Deschiderea și transparența

Activitățile desfășurate de personalul Asociației în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice.

Personalul Asociației trebuie să protejeze și să nu divulge informațiile care nu sunt publice de care sunt responsabili sau ori de câte ori au luat la cunoștință.

CAPITOLUL III: NORME GENERALE DE CONDUITĂ

1. Asigurarea unui serviciu de calitate

Art. 6. - (1) Personalul Asociației are obligația de a se asigura că serviciile și programele oferite sunt de calitate și în beneficiul persoanelor interesate, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor Asociației, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției/contractului personalul Asociației are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea Asociației.

(3) Personalul Asociației se asigură că ia în considerare și transmite conducerii acesteia cerințele și așteptările colaboratorilor și beneficiarilor cu privire la activitățile și programele Asociației în vederea îmbunătățirii acestora.

2. Respectarea Constituției și a legilor țării

Art. 7. Personalul Asociației are obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării, normele de etică și conduită profesională cuprinse în prezentul Cod precum și în alte norme deontologice specifice profesiei și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

3. Loialitatea fata de Asociație

Art. 8. -(1) Personalul asociației are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Asociației în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Personalul are obligația de a acționa cu bună-credință și loialitate față de misiunea, valorile și interesele legitime ale Asociației.

(3) Exprimarea opiniilor critice este permisă, cu respectarea următoarelor condiții:

a) formulare responsabilă;

b) caracter constructiv;

c) evitarea prejudicierii beneficiarilor sau a organizației.

(4) Este interzis orice comportament care poate afecta imaginea, credibilitatea sau coerența instituțională a Asociației. Astfel personalului asociației îi este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Asociației unde își desfășoară activitatea, cu politicile, proiectele și strategiile acesteia;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care Asociația are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Asociației ori ale personalului sau alte persoane interesate;

e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva Asociației în care își desfășoară activitatea.

f) să manifeste orice comportament neadecvat față de colegi, persoane interesate chiar și în viața privată. Prin comportament neadecvat înseamnă orice manifestare discriminatorie pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege. De asemenea comportament neadecvat reprezintă și manifestarea unui comportament de hărțuire, hărțuire sexuală, hărțuire psihologică.

g) să manifeste orice alt comportament, altul decât cele enumerate mai sus, care ar putea să creeze personalului Asociației un sentiment de insecuritate, disconfort, intimidare, intruziune și să se abțină de la orice aprecieri sexiste, misogine.

Art. 9. Prevederile prezentului Cod nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

4. Libertatea opiniilor

Art. 10. (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul asociației are obligația de a respecta demnitatea funcției/ poziției deținute/ocupate, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor Asociației.

(2) În activitatea lor personalul Asociației are obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

(3) În exprimarea opiniilor, personalul trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

5. Activitatea publică

Art. 11. -(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate expres pentru această activitate, în acest sens, prin decizia emisă de conducătorul Asociației sau hotărârea Comitetului director, după caz.

(2) Personalul desemnat să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Asociației.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, personalul asociației poate participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Asociației în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

6. Activitatea politică

Art. 12. În exercitarea funcției deținute, personalului Asociației îi este interzis să ocupe funcții susținute politic.

7. Folosirea imaginii proprii

Art. 13. - În considerarea funcției/poziției pe care o deține, personalul asociației are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în alte scopuri decât cele pentru care a fost înființată Asociația atunci când acesta își asociază numele cu Asociația.

8. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 14. – Personalul asociației nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate și care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției/poziției ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

9. Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 15. – În procesul de luare a deciziilor personalul Asociației are obligația să acționeze în interesul superior al Asociației și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial, ori de câte ori le este solicitat acest lucru de către conducere.

10. Obiectivitate în evaluare

Art. 16. -(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, personalul are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

(2) Personalul cu atribuții de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul cu atribuții de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea personalului pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 5 a prezentului Cod.

11. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Art. 17. (1) Personalul asociației are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute în contractele încheiate cu asociația.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori alte acțiuni, personalul asociației nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Personalul asociației are obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul Asociației sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o deține.

(4) Personalul asociației are obligația de a nu sugera sau impune colegilor să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promitându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

12. Utilizarea resurselor asociației

Art. 18. - (1) Personalul asociației are obligația să asigure ocrotirea proprietății Asociației, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul asociației are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând Asociației numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției/poziției deținute.

(3) Personalul asociației trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a resurselor materiale ale Asociației.

13. Relația cu beneficiarii/persoanele sprijinite prin programele și proiectele Asociației

Art.19. (1) Personalul Asociației are obligația de a acționa în interesul superior al beneficiarilor, cu respectarea demnității, autonomiei și dreptului acestora de a lua decizii informate.

(2) În relația profesională sunt interzise:

- a) exercitarea de presiuni;
- b) manipularea;
- c) influențarea abuzivă;
- d) substituirea voinței beneficiarului.

(3) Personalul are obligația de a furniza informații clare, corecte și complete, adaptate nevoilor și contextului beneficiarului.

(4) Este interzisă orice conduită care poate genera dependență nejustificată, exploatarea vulnerabilității sau utilizarea relației profesionale în interes personal.

14. Limitele profesionale și competența

Art.20. (1) Personalul Asociației își desfășoară activitatea exclusiv în limitele:

- a) rolului atribuit;
- b) competențelor profesionale;
- c) calificărilor și autorizărilor deținute.

(2) Este interzisă asumarea de atribuții sau intervenții pentru care persoana nu are pregătirea necesară.

(3) Personalul are obligația de a respecta limitele relației profesionale și de a evita implicările personale improprii în relația cu beneficiarii.

CAPITOLUL IV: REGULI SPECIFICE DE CONDUITĂ

Limitele profesionale și competența

Art.21. (1) Personalul Asociației își desfășoară activitatea exclusiv în limitele:

- a) rolului atribuit;
- b) competențelor profesionale;
- c) calificărilor și autorizărilor deținute.

(2) Este interzisă asumarea de atribuții sau intervenții pentru care persoana nu are pregătirea necesară.

(3) Personalul are obligația de a respecta limitele relației profesionale și de a evita implicările personale improprii în relația cu beneficiarii.

Confidențialitate extinsă și protecția informațiilor

Art.22. (1) Informațiile privind beneficiarii, activitatea internă, partenerii, strategiile și resursele Asociației au caracter confidențial.

(2) Este interzisă:

- a) divulgarea;
- b) utilizarea;
- c) copierea;
- d) transmiterea informațiilor în scop personal sau în afara cadrului profesional.

(3) Comunicarea informațiilor se realizează exclusiv în măsura necesară pentru:

- a) protejarea beneficiarului;
- b) gestionarea cazului;
- c) îndeplinirea obligațiilor legale.

Proprietatea intelectuală și know-how organizațional

Art.23. (1) Toate materialele, documentele, metodologiile, instrumentele și resursele dezvoltate în cadrul activității Asociației constituie patrimoniu organizațional.

(2) Este interzisă utilizarea, reproducerea, adaptarea sau divulgarea acestora în afara Asociației fără acordul prealabil, expres și scris al acesteia.

(3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin și după încetarea raporturilor cu Asociația.

Conduita în cadrul echipei și colaborarea profesională

Art.24. (1) Activitatea Asociației se bazează pe colaborare, respect reciproc și comunicare profesionistă.

(2) Sunt interzise următoarele comportamente:

- a) sabotajul;
- b) dezinformarea internă;
- c) competiția distructivă;
- d) manipularea relațională;
- e) excluderea abuzivă.

(3) Personalul are obligația de a contribui activ la menținerea unui climat de lucru sigur, coerent și bazat pe încredere.

Loialitatea instituțională

Art.25. (1) Personalul are obligația de a acționa cu bună-credință și loialitate față de misiunea, valorile și interesele legitime ale Asociației.

(2) Exprimarea opiniilor critice este permisă, cu respectarea următoarelor condiții:

- a) formulare responsabilă;
- b) caracter constructiv;
- c) evitarea prejudicierii beneficiarilor sau a organizației.

(3) Este interzis orice comportament care poate afecta imaginea, credibilitatea sau coerența instituțională a Asociației.**Prevenirea exploatării relației profesionale**

Art.26. (1) Este interzisă utilizarea relației profesionale cu beneficiarii în scop:

- a) personal;
- b) financiar;
- c) emoțional;
- d) de influență nejustificată.

(2) Personalul are obligația de a preveni orice formă de abuz de putere sau influență în relația cu beneficiarii.

Obligația de semnalare a situațiilor grave

Art.27. (1) Personalul Asociației are obligația de a semnala, cu promptitudine și bună-credință, orice situație care poate afecta:

- a) siguranța beneficiarilor;
- b) integritatea echipei;
- c) funcționarea organizației.

(2) Obligația prevăzută la alin. (1) se aplică inclusiv în cazul:

- a) comportamentelor abuzive;
- b) încălcărilor etice;
- c) disfuncționalităților grave în activitate.

(3) Nicio persoană nu poate fi sancționată pentru raportarea cu bună-credință a unor astfel de situații.

CAPITOLUL V: PROTECȚIA ÎMPOTRIVA EXPLOATĂRII ȘI ABUZULUI SEXUAL

Art.19. (1) EAS încalcă standardele și normele legale recunoscute internațional și reprezintă un comportament inacceptabil și interzis în rândul personalului umanitar, inclusiv în rândul personalului asociației.¹⁷

2) Asociația are o politică de toleranță zero față de EAS. Întreg personalul Asociației trebuie să respecte întotdeauna cele mai înalte standarde de conduită personală și profesională și să ofere asistență și servicii

¹⁷ Buletinul Secretarului general al Națiunilor Unite ST/SGB/2003/13, 2003. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

umanitare într-o modalitate care respectă și încurajează drepturile beneficiarilor și ale altor membri vulnerabili ai comunităților locale.

3) Prezentul Cod prevede abordarea Asociației privind prevenirea și răspunsul la EAS. Aceasta se aplică întreg personalului Asociației, atât la cât și în afara serviciului.

Art. 20. În sensul prezentului Cod termenii „exploatare sexuală” și „abuz sexual” sunt utilizați cu următorul înțeles¹⁸:

a) **”Exploatare sexuală”** înseamnă orice abuz real sau orice tentativă de abuz a unei poziții de vulnerabilitate, de putere diferențiată sau de încredere inclusiv, dar nu numai, în scopuri sexuale, financiare sau politice.

b) **”Abuz sexual”** înseamnă o intruziune fizică reală sau o tentativă de intruziune de natură sexuală, prin forță sau în condiții inegale și coercitive.

Art.21. (1) Asociația va depune toate eforturile posibile pentru a crea și menține un mediu sigur, fără EAS, și va lua măsurile corespunzătoare în acest sens în comunitățile în care activează, utilizând un cadru PEAS solid, inclusiv prin acțiuni de prevenire și răspuns.

(2) Prevederile prezentului Cod, reafirmă angajamentul Asociației față de Buletinul Secretarului general al Națiunilor Unite privind măsurile speciale de protecție de exploatare și abuz sexual (ST/SGB/2003/13) și față de implementarea completă și continuă a celor șase principii fundamentale privind EAS ale IASC.¹⁹

Art.22. Cele șase principii fundamentale²⁰ privind EAS ale IASC sunt:

a) EAS comise de personalul asociației este o conduită incorectă gravă și, prin urmare, servește drept motiv pentru încetarea raporturilor de colaborare²¹ cu Asociația.

b) Actele sexuale cu copii (persoane cu vârsta sub 18 ani) sunt interzise, indiferent de vârsta majoratului sau a consimțământului în vigoare la nivel local. Formarea unei păreri greșite în privința vârstei copilului nu este o scuză.

c) Se interzice oferirea de bani, locuri de muncă, bunuri sau servicii pentru sex, inclusiv favoruri sexuale, sau alte forme de comportament umilitor, degradant sau exploatare. Aceasta include oferirea asistenței datorate beneficiarilor.

d) Este interzisă orice relație sexuală între personalul Asociației și beneficiarii de asistență sau alți membri vulnerabili ai comunității locale, care implică utilizarea necorespunzătoare a poziției sau funcției. Astfel de relații subminează credibilitatea și integritatea activității de ajutor umanitar.

e) În cazul în care personalul Asociației este îngrijorat sau bănuiește că un coleg, din aceeași organizație sau nu, este implicat în acțiuni de exploatare sau abuz sexual, atunci acesta trebuie să raporteze asemenea suspiciuni prin intermediul mecanismelor de raportare stabilite la nivelul Asociației.

¹⁸ Ambele definiții au fost preluate din Buletinul Secretarului general al Națiunilor Unite ST/SGB/2003/13, 2003. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

¹⁹ Cele șase principii fundamentale ale IASC, disponibile la: <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>.

²⁰ Modificate pentru această politică PEAS. *Lista nu este una exhaustivă.*

²¹ Inclusiv rezilierea tuturor altor forme de acorduri contractuale, cum ar fi misiunile de voluntariat.

f) Personalul Asociației are obligația de a crea și menține un mediu care previne EAS și încurajează implementarea prevederilor prezentului Cod. Personalul de conducere de la toate nivelurile au responsabilități deosebite privind sprijinirea și dezvoltarea unor sisteme care mențină acest mediu.

Art.23. Cadrul PEAS constă în:

(1)Prevenire:

a) Verificarea: Asociația verifică sistematic toți potențialii candidați la o funcție/poziție în conformitate cu procedurile de selectare și angajare/încheiere a colaborărilor aprobate la nivelul organizației.

b) Instruirea: Asociația desfășoară instruire obligatorii de inițiere și de recapitulare²² cu privire la prevederile prezentului Cod și procedurile EAS pentru tot personalul asociației.

(2) Răspuns:

a) Raportarea: Asociația dispune de mecanisme și proceduri sigure, confidentiale și accesibile pentru personal, beneficiari și comunități, inclusiv copii, de denunțare a EAS și se asigură că beneficiarii cunosc acestea.

b) Investigația: Asociația are un proces de investigare a acuzațiilor de EAS și va investiga cu respectarea prevederilor legale, în mod corespunzător și fără întârziere, acuzațiile de EAS împotriva personalului său sau se va adresa organului relevant de investigații dacă autorul prezumat lucrează pentru o altă entitate.

c) Referirea către autoritățile naționale: Dacă, după o investigație corespunzătoare, există dovezi care să susțină acuzațiile de EAS, autoritățile naționale vor fi sesizate pentru a iniția acțiunile de urmărire penală.

d) Asistență victimelor: Asociația are un sistem pentru referirea promptă a supraviețuitorilor EAS către serviciile disponibile, în funcție de necesitățile, dar și consimțământul acestora.

(3) Acorduri de cooperare:

a) Toate contractele și acordurile de parteneriat ale Asociației includ o clauză standard care impune contractanții, prestatorii, consultanții și sub-partenerii să respecte o politică de toleranță zero față de EAS și să ia măsuri pentru a preveni și a răspunde la EAS.

b) Dacă respectivele entități sau persoane nu iau măsuri de prevenire a EAS, de investigare a acuzațiilor în acest sens, sau de remediere atunci când EAS a avut loc, aceasta va servi drept temei pentru rezilierea tuturor acordurilor de cooperare încheiate cu aceștia.

CAPITOLUL V: CADRUL RELAȚIILOR ÎN EXERCITAREA ATRIBUȚIILOR FUNCȚIEI

Art. 24. (1) În relațiile cu personalul din cadrul Asociației în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, personalul asociației este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul asociației are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul Asociației în care își desfășoară activitatea, precum și ale persoanelor cu care intra în legătură în exercitarea funcției, prin:

a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;

²² Instruirea include cel puțin următoarele: 1) definiția EAS (care corespunde definiției ONU); 2) interdicția de a comite EAS; 3) acțiunile pe care trebuie să le întreprindă personalul Asociației (de ex. raportarea rapidă a acuzațiilor și referirea supraviețuitorilor).

b) dezvăluirea aspectelor vieții private;

c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul asociației trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor beneficiarilor. Aceștia au obligația să respecte principiul egalității în fața legii și a Asociației, prin:

a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;

b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Conduită în cadrul relațiilor internaționale

Art. 25. (1) Personalul care reprezintă Asociația în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și a Asociației pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, personalul are obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările în afara țării, personalul este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazda, fără a prejudicia în vre-un fel imaginea și prestigiul Asociației

Art. 26. Relații caracteristice în desfășurarea activității:

(1) Relația persoană interesată - profesionist având următoarele caracteristici:

A. În cazul serviciilor de informare, consultanță și consiliere

- a) Corectă
- b) Complete
- c) adaptată
- d) operativă
- e) competența
- f) contractuală
- g) bazată pe nevoile și dorințele persoanei interesate
- h) neutră/imparțială

B. În cazul serviciilor sociale:

- a) de informare
- b) legală
- c) participativă
- d) confidențială
- e) competența
- f) continuă și operativă
- g) demnitate și respect

h) neutralitate, corectitudine și imparțialitate

(2) Relația coleg- coleg având următoarele caracteristici:

- a) cooperare
- b) susținere reciprocă
- c) respect reciproc
- d) folosirea unui limbaj adecvat și decent
- e) sinceritate și corectitudine
- f) deschidere la sugestiile colegilor, maleabilitate și flexibilitate
- g) comportament competitiv loial
- h) atitudine concilianta

(3) Relația între personalul asociației și reprezentanți ai altor instituții, companii sau ai societății civile având următoarele caracteristici:

- a) loialitate fata de organizația proprie
- b) transparență cu privire la activitatea și deciziile administrative la nivelul Asociației
- c) confidentialitate
- d) evitarea folosirii imaginii Asociației în interes personal
- e) evitarea folosirii puterii poziției în interes personal
- f) evitarea denigrării Asociației sau a colegilor
- g) promovarea unei imagini pozitive și corecte a Asociației
- h) corectitudine
- i) respect și atitudine concilianta

CAPITOLUL VI: RESPONSABILITĂȚI, SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR ȘI RECLAMAȚIILOR

Art. 27. Prezentul Cod are la baza Regulamentul de Ordine Interioară al Asociației, Statutul Asociației, hotărârile Consiliului director și deciziile conducerii, normele și recomandările legislative în vigoare.

Art.28. Încălcarea normelor prezentului Cod atrage raspunderea disciplinara, conform legislației muncii și actelor normative mai sus menționate pentru personalul angajat cu contract individual de muncă.

Art.29. Încălcarea normelor prezentului Cod atrage raspunderea personalului, altul decât cel menționat la articolul anterior, conform legislației muncii și actelor normative în funcție de natura faptei.

Art.30. Procedura și modul de sesizare și soluționare a reclamațiilor privind existența unor dispute cu privire la prevederile prezentului Cod, încălcarea normelor sau sugestiile de îmbunătățire a acestuia:

(1) Sesizările și reclamațiile se pot face pe următoarele căi:

- a) verbal în cadrul audiențelor cu conducerea Asociației sau telefonic
- b) în scris la sediul Asociației, prin scrisoare expediată cu serviciile poștale și de curierat sau transmisă prin poșta electronică. Datele de contact ale Asociației sunt disponibile pe site-ul acesteia.
- c) redirecționată de către alte instituții publice sau private, înscris prin mijloacele menționate la punctul b)

(3) Sesizarea se inregistreaza prin inscrierea în registrul intrare - iesire al Asociației.

(4) Dacă aspectele sesizate fac obiectul unei abateri disciplinare se va anunța structura competentă din cadrul Asociației în vederea efectuării cercetării disciplinare în cel mai scurt timp.

(5) Sesizarea se comunică Consiliului Director care o înaintează către Comisia de Etică și Disciplina ce urmează să o soluționeze cu respectarea legilor în vigoare, a Statutului Asociației, Regulamentului de Organizare și Funcționare, hotărârilor Consiliului director și deciziilor conducerii aflate în vigoare.

(6) Termenul de soluționare este de maxim 30 de zile calendaristice de la data înregistrării sesizării, în funcție de gravitatea faptei sesizate, soluția dată de către Comisia de etică și Disciplina va fi comunicată de îndată reclamantului prin mijloacele indicate de acesta.

CAPITOLUL VII: DISPOZIȚII FINALE

Art.31. Pentru informarea persoanelor interesate sau a publicului general cu privire la prevederile prezentului Cod, acesta va fi aflat într-un loc vizibil la sediul Asociației și la toate punctele de lucru sau filialele acesteia, va fi publicat pe site-ul Asociației și va fi făcut cunoscut prin diverse mijloace de informare.

Art.32. Relația dintre Cod și documentele derivate

„(1) Carta valorilor, conduitei și angajamentului profesional reprezintă un document derivat din prezentul Cod, care sintetizează principiile și regulile esențiale de conduită aplicabile personalului și colaboratorilor Asociației.

(2) Carta nu instituie obligații distincte față de Cod, ci reflectă și operationalizează prevederile acestuia într-o formă accesibilă și asumabilă individual.

(3) Semnarea Cartei reprezintă confirmarea luării la cunoștință și a asumării prevederilor prezentului Cod.”

Art.32. Prezentul Cod va fi adus la cunoștința personalului asociației anterior încheierii angajamentelor între părți și/sau la intrarea în vigoare a acestuia personalului existent, aceștia vor semna o declarație că au luat la cunoștință de prevederile Codului și că se obligă să le respecte, dacă această mențiune nu este expres prevăzută în contract și dacă nu a fost asumată prin documentul menționat la art. 32 alin. 1.

1) Refuzul semnării declarației menționate anterior duce la neînceperea sau încetarea colaborării între părți.

2) Modelul declarației va fi elaborat și aprobat de Consiliul Director și comunicat structurilor interne care au atribuții privind încheierea contractelor între Asociație și personalul acesteia.

Art.33. Prezentul Cod va fi revizuit anual sau ori de câte ori se va modifica legislația națională și internațională aplicabilă sau prevederile documentelor interne ale Asociației (fără a se limita la regulamentul de ordine interioară, statut, hotărâri și decizii ale Comitetului Director). Codul se va adapta sau modifica conform acestora.

1) Comisia de etică din cadrul Asociației este structura internă cu atribuții de revizuire și propuneri de modificare a prezentului Cod. Forma actualizată a Codului va fi aprobată de către Consiliul Director al Asociației.

Art.34. Prezentul Cod în formă actualizată intra în vigoare astăzi 05.02.2026 data Hotararii Consiliului Director a cărei anexa este.

Anexa 1

Carta valorilor, a conduitei și a angajamentului profesional în Asociația Anais

Document aplicabil angajaților, colaboratorilor, voluntarilor și altor

persoane implicate în activitatea Asociației

I. Scop

Prezenta anexă stabilește principiile minime de conduită, confidențialitate, colaborare și loialitate instituțională aplicabile tuturor persoanelor care desfășoară activități în cadrul, pentru sau împreună cu Asociația Anais, indiferent de forma colaborării.

II. Domeniul de aplicare

Prezenta anexă se aplică angajaților, colaboratorilor, voluntarilor, specialiștilor, consultanților, facilitatorilor, membrilor organelor de conducere și oricăror alte persoane care, temporar sau permanent, desfășoară activități în cadrul Asociației ori au acces la beneficiare, informații sensibile, resurse sau infrastructura acesteia.

III. Valori și principii

Persoanele vizate de prezenta anexă își asumă respectarea următoarelor principii:

- respectul pentru demnitatea umană;
- protejarea beneficiarei, a siguranței și autonomiei acesteia;
- nediscriminarea și egalitatea de tratament;
- confidențialitatea și respectarea limitelor profesionale;
- onestitatea, buna-credință și integritatea;
- profesionalismul și responsabilitatea în exercitarea rolului;
- colaborarea interdisciplinară și respectul reciproc;
- loialitatea instituțională față de misiunea, valorile și cadrul de lucru al Asociației.

IV. Reguli generale de conduită

- Orice persoană implicată în activitatea Asociației are obligația de a acționa cu respect față de beneficiare, colegi, colaboratori, voluntari și parteneri.
- Nu sunt tolerate comportamentele abuzive, jignitoare, intimidante, manipulatorii, discriminatorii sau orice alte conduite incompatibile cu misiunea Asociației.
- Fiecare persoană va acționa în limitele rolului, responsabilităților și, după caz, ale competențelor sale profesionale.

- Specialiștii vor desfășura activități numai în limitele pregătirii, calificării, atestării sau autorizării deținute.
- Orice persoană implicată în activitatea Asociației are obligația de a semnală cu promptitudine situațiile grave care pot afecta beneficiarele, echipa sau activitatea organizației.

V. Confidențialitate și protecția datelor. Proprietate intelectuală și know-how organizațional

- Toate informațiile privind beneficiarele, cazurile, documentele, bazele de date, activitatea internă, partenerii, strategiile și resursele Asociației au caracter confidențial, în măsura în care nu sunt publice prin natura lor.
- Aceste informații nu pot fi divulgate, utilizate, copiate, transmise sau exploatate în scop personal, concurent ori în afara activităților permise de Asociație și de lege.
- Cazurile beneficiarelor se discută strict în cadru profesional și numai cu persoanele care sunt implicate în mod legitim în evaluarea, monitorizarea sau intervenția asupra aceluși caz.
- Comunicarea informațiilor se face numai în măsura necesară pentru protejarea beneficiarei, gestionarea cazului, continuitatea intervenției și îndeplinirea obligațiilor legale sau profesionale.
- Toate persoanele vizate de prezenta anexă au obligația de a respecta regulile privind protecția datelor cu caracter personal și securitatea informațiilor.
- Materialele, documentele, conceptele, metodologiile, instrumentele de lucru, studiile de caz, prezentările, campaniile, resursele și orice alte rezultate intelectuale elaborate, dezvoltate sau adaptate în cadrul activității desfășurate pentru Asociația Anais, în special atunci când privesc beneficiarele, serviciile, proiectele sau misiunea Asociației, fac parte din patrimoniul profesional și organizațional al Asociației și nu pot fi utilizate, reproduse, adaptate, replicate, divulgate sau valorificate în afara acesteia, ori comunicate terților, fără acordul prealabil, expres și scris al Asociației. Aceeași obligație se aplică ideilor, mecanismelor de lucru și know-how-ului intern la care persoana are acces în cadrul activității sale pentru Asociație.

VI. Colaborare și loialitate instituțională

- Activitatea Asociației se bazează pe colaborare reală, comunicare profesionistă și respect reciproc.
- Nu sunt tolerate sabotajul, dezinformarea internă, competiția distructivă, excluderea abuzivă, manipularea relațională sau alte conduite care afectează coeziunea echipei și încrederea în Asociație.
- Orice persoană implicată în activitatea Asociației are obligația de a acționa cu bună-credință și loialitate instituțională față de misiunea, valorile, regulile și interesele legitime ale Asociației.
- Loialitatea instituțională nu exclude exprimarea profesionistă a unor opinii critice sau rezerve, dar impune formularea acestora într-un mod onest, responsabil și neprejudiciabil pentru beneficiare și pentru funcționarea organizației.
- Sunt interzise comportamentele care compromit imaginea, activitatea, coerența instituțională sau încrederea în Asociație, inclusiv prin folosirea improprie a relațiilor, informațiilor, resurselor ori cadrului create în interiorul acesteia.

VII. Relația cu beneficiarele

- Beneficiara are dreptul de a primi informații clare, corecte și complete și de a lua propriile decizii cu privire la parcursul său, în limitele cadrului de sprijin disponibil.
- Nicio persoană implicată în activitatea Asociației nu va exercita presiuni, manipulări, influențe abuzive sau substituirii ale voinței beneficiarei.
- Relația cu beneficiara trebuie să rămână una adecvată, profesională și orientată spre interesul acesteia.
- Nu sunt permise folosirea vulnerabilității beneficiarei, crearea de dependențe nejustificate, promisiunile înșelătoare, implicările personale improprii sau utilizarea relației cu beneficiara în interes personal.

VIII. Consecințe

Nerespectarea prezentei anexe poate atrage, după caz și în funcție de natura raportului juridic dintre persoană și Asociație, măsuri interne, limitarea unor atribuții sau accesuri, retragerea din anumite activități, încetarea colaborării, a voluntariatului ori a altui raport cu Asociația, precum și orice alte măsuri permise de lege și de documentele aplicabile. Încălcarea obligațiilor privind confidențialitatea, protecția datelor, loialitatea instituțională sau utilizarea, divulgarea, reproducerea, adaptarea ori valorificarea neautorizată a ideilor, materialelor, resurselor, proprietății intelectuale ori a know-how-ului Asociației poate atrage răspunderea persoanei pentru toate prejudiciile materiale, morale, reputaționale ori organizaționale produse Asociației, beneficiarelor sau partenerilor acesteia.

IX. Declarație de angajament

Subsemnata/Subsemnatul, _____, în calitate de _____, declar că am citit, înțeles și accept prevederile prezentei anexe.

Mă angajez:

- să respect misiunea, valorile, regulile și cadrul de lucru ale Asociației Anais;
- să acționez cu bună-credință, responsabilitate și respect față de beneficiare, colegi, colaboratori, voluntari și parteneri;
- să păstrez confidențialitatea informațiilor la care am acces și să folosesc datele și resursele Asociației numai în scopurile permise;
- să contribui la menținerea unui mediu sigur, respectuos și coerent pentru beneficiare și pentru echipă;
- să evit orice conduită care ar putea produce prejudicii beneficiarelor, echipei ori misiunii Asociației;
- să respect limitele rolului meu și, dacă este cazul, limitele profesiei și competențelor mele;
- să semnalez cu bună-credință situațiile grave sau neregulile care afectează beneficiarele, echipa ori organizația.

Data: _____

Semnătura: _____

Anexa 2

DECLARAȚIE

Subsemnatul(a) _____, CNP _____,
în calitate de _____ (angajat cu contract de muncă, colaborator cu contract de
drepturi de autor, membru al asociației, membru în cadrul Consiliului director, membru fondator, prestator
de servicii, consultant, voluntar, intern, stagiar, colaborator) al Asociației ANAIS

- (1) Declar pe propria răspundere că am citit și am luat la cunoștință de prevederile Codului de etică și
conduită profesională și mă oblig să îl respect.
- (2) Mă angajez prin semnarea prezentei declarații să adopt o atitudine de toleranță zero față de
exploatarea și abuzul sexual, astfel cum sunt enunțate în Codul de etică și conduită profesională.
- (3) De asemenea declar pe propria răspundere²³ că nu am fost condamnat/ă, nu sunt suspectă în prezent
sau nu sunt urmărit(ă) penal pentru orice infracțiune care implică orice tip de vătămare a altei persoane.
- (4) Declar că sunt de acord ca Asociației ANAIS să facă verificările pe care le consideră necesare înainte de
începerea activității mele în cadrul acesteia cu privire la conduita mea anterioară.

DATA _____

NUMELE SI PRENUMELE _____

SEMNATURA _____

Anexa 3

DECLARAȚIE

Subsemnatul(a) _____,
CNP _____, în calitate de _____ (angajat cu contract de
muncă, colaborator cu contract de drepturi de autor, membru al asociației, membru în cadrul Consiliului
director, membru fondator, prestator de servicii, consultant, voluntar, intern, stagiar, colaborator) al
Asociației ANAIS

²³ Declararea necorespunzătoare a adevărului, făcută unei persoane dintre cele prevăzute în art. 175 sau unei unități în care aceasta își desfășoară activitatea în vederea producerii unei consecințe juridice, pentru sine și pentru altul, atunci când, potrivit legii ori împrejurărilor, declarația făcută servește la producerea acelei consecințe, se pedepsește cu închisoarea de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă, conform Cod Penal, art. 326 privind falsul în declarații.

(1) Declar pe propria răspundere că am citit și am luat la cunoștință de prevederile Codului de etică și conduită profesională revizuit la data de _____ și mă oblig să îl respect.

DATA _____

NUMELE ȘI PRENUMELE _____

SEMNĂTURA _____