

POLITICA NEDISCRIMINARE ȘI EGALITATE DE GEN a Asociației Obștești „Eco-Răzeni”

1. Introducere

1.1. Obiective generale

Egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv central al oricărei societăți democratice care dorește să ofere drepturi cetățenești depline și egale pentru toți. În acest context, obiectivul de ansamblu al AO „Eco-Răzeni” este de a contribui la crearea unei societăți în care atât femeile cât și bărbații să se bucure de aceleași oportunități, drepturi și obligații în toate sferele vieții începînd cu schimbarea atitudinii față de dimensiunea gen din interiorul organizației, astfel încît, ambele sexe să fie capabile să împartă în mod egal puterea și influența; să aibă oportunități egale în ceea ce privește independența financiară prin muncă; să se bucure de acces egal la promovare și oportunități de a-și dezvolta deprinderile și talentele; să fie liberi de orice constrîngerii, intimidări și acte de violență în bază de gen, atât acasă cât și la locul de muncă.

1.2. Domeniul de aplicare

În elaborarea acestei politici, AO „Eco-Răzeni” s-a ghidat de actele legislative și normative ale Republicii Moldova, precum și de tratatele internaționale la care este parte.

Cunoașterea și respectarea acestei politici este obligatorie pentru toate categoriile de personal din cadrul organizației.

Prezenta politică reglementează raporturile de muncă ale tuturor salariaților AO „Eco-Răzeni” și contribuie la creșterea și consolidarea nivelului disciplinei muncii.

Respectarea dimensiunii de gen va constitui unul din angajamentele de bază ale AO „Eco-Răzeni” în exercitarea activității sale.

1.3. Argumente

Genul implică roluri, responsabilități, constrîngerii și privilegii construite social care sînt atribuite sau impuse femeilor și bărbaților într-o anumită cultură. Atitudinile și caracteristicile referitoare la gen, rolul jucat de bărbați și femei și așteptările referitoare la ei variază de la o societate la alta și se schimbă de la o epocă la alta. Faptul că atitudinile față de gen sunt construite de societate înseamnă și, că ele se pot modifica astfel încît, să ducă la crearea unei societăți mai echitabile și mai juste și a unei democrații echilibrate din punct de vedere al genului.

Toți oamenii pot contribui la dezvoltarea societății și comunității în care trăiesc, doar că în moduri distincte și cantități diferite, AO „Eco-Răzeni” neconstituind o excepție la acest capitol.

Implementarea politicii privind nediscriminarea și egalitatea de gen în AO „Eco-Răzeni” are ca finalitate de bază promovarea integrării și a formării ambelor genuri astfel încât să se dezvolte potențialul și abilitățile tuturor.

2. Concept și definiții

Politica nediscriminare și egalitate de gen a AO „Eco-Răzeni” constă dintr-un grup ordonat de măsuri adoptate pentru a atinge obiectivul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul organizației și pentru a elimina discriminarea bazată pe sex.

Noțiuni principale:

Egalitate de șanse - lipsa de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din toate sferile. Egalitatea de șanse între femei și bărbați este unul dintre principiile fundamentale ale dreptului comunitar, totodată egalitatea de șanse este un nivel minim comun de protecție legală împotriva discriminării.

Egalitatea de gen (egalitatea între femei și bărbați) - înseamnă vizibilitate egală, emanciparea, responsabilitatea și participarea ambelor sexe în toate sferele publice și viața privată.

Munca de valoare egală - activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluși indicatori și a aceluși unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.

Discriminare - orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vîrstă, handicap, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrîngerea, 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.

Discriminarea directă - fenomenul prin care o persoană este tratată mai puțin favorabil decît o altă persoană este, a fost sau ar fi tratată într-o situație comparabilă, pe temeiul apartenenței sale la un anumit grup/criteriu (etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, etc.).

Discriminarea indirectă - 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.

Acțiuni pozitive - acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

Hărțuire sexuală - orice comportament nedorit avînd ca scop sau efect intimidarea, ostilitatea sau descurajarea persoanei sau o influență negativă asupra situației persoanei în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură, accesul la formarea și perfecționarea profesională, dacă persoana în cauză refuză comportamentul nedorit ce ține de viața sexuală.

Unitate de gen - specialist/ă abilitat/ă cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în organizația în care activează și integrarea genului în proiecte și alte produse ale organizației.

3. Principii de abordare a problematicii de gen

Politica integrării dimensiunii de gen include (re)organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea tuturor proceselor care au loc în AO „Eco-Răzeni” inclusiv și a celui decizional, pentru a se asigura includerea perspectivei egalității între femei și bărbați în toate domeniile și la toate nivelurile.

3.1. Principii de recrutare, selecție și promovare a angajaților:

- În anunțurile de recrutare se va interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică, statut social sau origine socială;
- Recrutarea și selecția candidaților se va realiza printr-un proces unitar și nediscriminatoriu pentru toți candidații participanți;
- Recrutarea și selecția candidaților se va face pe baza cerințelor prestabilite pentru fiecare post vacant;
- Transparența, prin punerea la dispoziția celor interesați a informațiilor referitoare la modul de desfășurare a procesului de recrutare și selecție pentru ocuparea postului vacant;
- Tratamente egale, prin aplicarea în mod nediscriminatoriu a criteriilor de selecție, astfel încât orice candidat/ă să aibă șanse egale la ocuparea postului vacant;
- Confidențialitatea datelor, personale ale candidaților în condițiile legii;
- Evitarea conflictului de interese în sensul că participarea la concurs pentru ocuparea posturilor vacante sau de promovare trebuie să se facă cu respectarea prevederilor normelor de etică și integritate, inclusiv a politicii anticorupție.

3.2. Politici privind oportunități egale:

- Noii veniți în organizație vor beneficia de suportul unui mentor și vor fi ajutați să aprecieze valorile, abilitățile, comportamentele dezirabile și cunoștințele esențiale pentru îndeplinirea rolului lor din organizație și pentru participarea lor, ca membri ai organizației;
- Includerea în auditul intern al resurselor umane a indicatorilor privind: genul, nivelul de educație, vârsta, etnia angajaților;
- Flexibilitate în a răspunde nevoilor culturale și religioase specifice ale angajaților;
- Integrarea perspectivei egalității de șanse în activități de formare, management, promovare;
- Formarea persoanelor din funcțiile de conducere pentru a promova cultura non-discriminării, incluziunii și egalității.

3.3. Politica de promovare a echilibrului dintre viață profesională și cea personală:

- Informarea clară a angajaților privind prioritățile de serviciu și încurajarea acestora în a-și stabili și prioritățile personale.
- Recunoașterea și suportul acordat angajaților atât pentru rolurile și responsabilitățile de la locul de muncă, cât și pentru cele din afara acestuia.

- Îmbunătățirea permanentă a performanțelor angajaților și a organizației, în același timp cu atingerea obiectivelor personale ale acestora.

- Realizarea unei înțelegeri consensuale între angajator și angajat/ă, cu acordul sau la solicitarea salariat(ului)/ei prin stabilirea unui program individualizat de muncă sau a unui program flexibil, permițând bărbaților și femeilor să-și poată exercita statutul de tată/mamă și de angajat/ă în mod echilibrat.

Prin concilierea vieții private cu viața profesională, AO „Eco-Răzeni” intenționează să crească productivitatea și bunăstarea personală și familială și să permită angajaților să își realizeze întregul potențial, indiferent de sex, etnie, clasă socială sau situație familială, recunoscând viețile personale a fiecărui angajat, în afara mediului său de lucru.

Concilierea vieții personale cu cea profesională reprezintă o premisă importantă pentru a continua progresul către egalitatea de șanse dintre bărbați și femei în cadrul AO „Eco-Răzeni”.

4. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității în AO Eco-Răzeni.

AO „Eco-Răzeni” nu permite și nu va tolera orice activități sau acțiuni de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor posibilităților de discriminare, inclusiv a cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare discriminatorie, inclusiv hărțuirea sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar, potrivit dispozițiilor capitolului V din Codul penal al Republicii Moldova art. 176 privind încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor.

- În cadrul relațiilor de muncă în AO „Eco-Răzeni” funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

- Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat/ă, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilitate, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

- Orice salariat/ă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială și medicală în limitele legii, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

- Tuturor salariaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru munca egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

- Este interzis de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

- Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este ilegală și este interzisă. În urma investigărilor interne se va decide asupra sancțiunilor aplicate.

- Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.
- Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plîngerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege;
- Persoana care se consideră discriminată, inclusiv hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plîngere în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării discriminatorii la locul de muncă;
- Angajatorul va oferi consiliere și asistență victimelor actelor discriminatorii, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de discriminare, va aplica măsuri disciplinare;
- La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei;
- Orice fel de represalii, în urma unei plîngeri de discriminare, atît împotriva reclamantului, cît și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatorii și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare;
- Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, a contractului de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților;
- Dispozițiile date pot întemeia decizia de sancționare.
- Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.
- Nerespectarea oricăreia dintre aceste prevederi atrage răspunderea disciplinară a salariatului.

5. Măsuri de protecție socială în cadrul AO Eco-Răzeni

Pentru femei:

- Angajatorul este obligat în conformitate cu art. 97 din Codul muncii să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă, iar atît concediul parțial plătit, cît și cel suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp, pînă cînd copilul împlinește vîrsta de 3 și, respectiv, 6 ani.
- Salariatele gravide, lăuze sau care alăptează au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea;
- În cazul în care salariatele nu se prezintă la medicul de familie și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale;

- Angajatorul va informa în scris salariatele privind riscurile la care pot fi supuse la locul lor de muncă;
- Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă;
- În cazul în care o salariată desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă, la cererea în formă scrisă a acesteia;
- Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal.
- Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, pînă la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.
- La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.
- Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- salariatei gravide, lăuze sau care alăptează din motive care au legătură directă cu starea sa;
- salariatei care se află în concediu de maternitate;
- salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vîrsta de pînă la 3 ani, în cazul copilului cu dizabilitate, în vîrsta de pînă la 6 ani;
- Dispozițiile de concediere menționate nu se aplică în cazul concedierii pentru motive economice ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.
- Salariatele ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

Pentru bărbați:

- Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal cu o durată de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu.
- Concediul paternal se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului, în baza unei cereri scrise a salariatului.
- Tații care au în îngrijire copii sugari, pot beneficia de ore flexibile de lucru, pentru a putea hrăni copilul sugar în cazul hrănirii artificiale a acestuia.

Pentru toți angajații:

- Părinții care au copii în clasele a I-a și a II-a vor beneficia de o zi liberă la începutul anului școlar și o zi la sfârșitul anului școlar.
- În cazul decesului părinților, soțului (soției), copilului, socrilor, se acordă un concediu de 3 zile.

6. Implementare, monitorizare și evaluare

Implementarea politicii nediscriminatorii va avea loc atât în interiorul organizației cât și pe plan extern, în relația cu beneficiarii și organizațiile partenere.

Responsabil de coordonarea și monitorizarea implementării Politicii nediscriminare și egalitate de gen și a Planului de acțiuni în AO „Eco-Răzeni” se face președintele, persoana ce va recepționa și gestiona semnalele parvenite din diferite departamente ale organizației. Managerii de program sînt obligați ca să aducă la cunoștința fiecărui angajat din cadrul domeniului său de responsabilitate a prevederilor prezentei politici și să se asigure că angajații vor aplica aceste prevederi în relațiile de muncă.

Ca instrumente de evaluare a rezultatelor aplicării politicii nediscriminare și egalitate de gen în cadrul organizației se vor utiliza chestionarele, interviurile, observația directă, ș.a. La sfârșitul anului, managerii de programe vor prezenta informații relevante președintelui, care va elabora un raport sau va include un capitol în raportul anual al asociației. Evaluarea se va face în baza unor criterii agreate în comun și a indicatorilor gen stabiliți la începutul fiecărui an.

Eco-Răzeni va elabora proceduri de sancționare stricte, proceduri disciplinare și alte sancțiuni pentru încălcări ale dispozițiilor referitoare la acțiunile de discriminare pe orice criteriu.

Acest document produce efecte asupra tuturor categoriilor de personal din organizație.

Prevederile prezentei Politici intră în vigoare la data aprobării.