

**POLITICA**

**PRIVIND PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII**

Aprobat: Vitalie MEȘTER,

Directorul Executiv A.O. CDPD

Chișinău 2019

**POLITICA PRIVIND PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII**

Această politică reflectă viziunea și angajamentul CDPD, a membrilor și angajaților ei privind abordarea bazată pe drepturile omului, tratament egal și nediscriminatoriu atât față de beneficiarii CDPD, cât și în relațiile în interiorul organizației. Principiile formulate şi agreate în această politică se bazează pe concepte şi jurisprudență dezvoltate în contexte legale internaționale, regionale şi naționale, fiind elaborată cu scopul de a asista efortul în aplicarea unor modele comportamentale bazate pe respectarea drepturilor omului și asigurarea egalității de tratament.

CDPD, în activitatea sa și în relațiile inter-umane tinde să asigure:

* respectarea demnității umane, a drepturilor și libertăților omului;
* conștientizarea și respectarea diversității umane;
* promovarea participării persoanelor în condiții de egalitate cu ceilalți la orice aspect al vieții economice, sociale, politice, culturale sau civile;
* tratamentul egal și nediscriminatoriu în exercitarea drepturilor recunoscute de lege;
* contribuția la protecţie şi beneficiu egal în faţa legii.

1. **NOȚIUNI PRINCIPALE**

Noțiunile utilizate în cadrul prezentului document de politică internă au următoarea semnificație:

***persoana social vulnerabilă*** - persoană socialmente vulnerabilă, copil sau adult, aflată în situaţii care împiedică activitatea normală a acesteia din punct de vedere economic, educativ, social, etc.;

***copil*** – persoana fizică, care nu a atins vârsta de 18 ani;

***persoană cu dizabilităţi***– persoană cu deficienţe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficienţe care, în interacţiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngrădi participarea ei deplină şi eficientă la viaţa societăţii în condiţii de egalitate cu celelalte persoane;

***dizabilitate***– termen generic pentru afectări/deficienţe, limitări de activitate şi restricţii de participare, care denotă aspectele negative ale interacţiunii dintre individ (care are o problemă de sănătate) şi factorii contextuali în care se regăseşte (factorii de mediu şi cei personali);

***discriminare***– orice deosebire, excludere, restricţie ori preferinţă în drepturi şi libertăţi a persoanei sau a unui grup de persoane, precum şi susţinerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse.

Discriminarea se manifestă prin mai multe forme, cum ar fi: discriminare directă, discriminare indirectă, instigare la discriminare, hărțuire, victimizare și altele.

*discriminarea directă* se produce atunci când dintr-un motiv legat de unul sau mai multe dintre criteriile interzise o persoană sau un grup de persoane sunt tratate mai puţin favorabil decât o altă persoană sau grup de persoane, sunt, au fost, sau ar fi tratate într-o situaţie comparabilă; sau când dintr-un motiv legat de unul sau mai multe dintre criteriile interzise o persoană sau un grup de persoane sunt supuse unui prejudiciu. Discriminarea directă poate fi permisă doar în situaţii excepţionale, când poate fi justificată în raport cu nişte criterii strict definite;

*discriminarea indirectă* apare atunci când o prevedere, criteriu sau practică ar plasa persoanele ce posedă un statut sau o caracteristică asociate cu unul sau mai multe dintre criteriile interzise într-un dezavantaj specific comparativ cu alte persoane, cu excepţia situaţiei în care acea prevedere, criteriu sau practică poate fi justificată de un scop legitim, iar mijloacele de a atinge acel scop sunt adecvate şi necesare;

*instigare la discriminare* reprezintă orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afişează o conduită intenţionată în scopul discriminării unei terţe persoane pe baza criteriilor

*hărţuire*, ca formă a discriminării, reprezintă orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnităţii unei persoane pe baza criteriilor de discriminare;

*victimizare*, ca formă a discriminării, reprezintă orice acţiune sau inacţiune soldată cu consecinţe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acţiuni în instanţa de judecată în scopul apărării împotriva discriminării sau în scopul furnizării unor informaţii, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acţiunea înaintată de către o altă persoană;

***violență*** ***(abuz)*** - este o încălcare a drepturilor omului de către o altă persoană sau persoane. Violența poate consta dintr-un singur act sau acte repetate. Poate fi fizică, verbal sau psihică. Violența este, de asemenea, constrângerea persoanelor social vulnerabile la tranzacții financiare și / sau contacte sexuale, contrar voinței lor. Violența poate apărea în orice relație și poate duce la deteriorarea sau exploatarea semnificativă a persoanei care a fost supusă acesteia. Abuzul include și exploatarea comercială (de exemplu, munca copilului).

***conflict de interese*** - conflictul dintre exercitarea atribuţiilor funcţiei deţinute şi interesele personale ale acestora, în calitatea lor de persoane private, care ar putea influenţa necorespunzător îndeplinirea obiectivă şi imparţială a obligaţiilor şi responsabilităţilor ce le revin conform funcției.

***interes privat*** - interes, material sau nematerial, al subiecţilor declarării care rezultă din necesităţile sau intenţiile personale ale acestora, din activităţi care altfel pot fi legitime în calitate de persoană privată, din relaţiile lor cu persoane apropiate sau persoane juridice, indiferent de tipul de proprietate, din relaţiile sau afiliaţiile personale cu partide politice, cu organizaţii necomerciale şi cu organizaţii internaţionale, precum şi care rezultă din preferinţele sau angajamentele acestora.

1. **PRINCIPIILE FUNDAMENTALE**

CDPD, în activitatea sa, a membrilor, angajaților, voluntarilor și altor persoane implicate în activitatea organizației respectă următoarele principii:

* 1. **Dreptul la egalitate**

Dreptul la egalitate este dreptul tuturor fiinţelor umane de e a fi egale în demnitate, de a fi tratate cu respect şi consideraţie şi de a participa în condiţii de egalitate cu ceilalţi la orice aspect al vieţii economice, sociale, politice, culturale sau civile. Toate fiinţele umane sunt egale în faţa legii şi au dreptul la protecţie şi beneficiu egale în faţa legii.

* 1. **Tratamentul egal**

Tratamentul egal, ca un aspect al egalităţii, nu este echivalent tratamentului identic. Pentru a realiza egalitatea deplină şi efectivă este necesar ca oamenii să fie trataţi în mod diferit în funcţie de circumstanţele lor diferite, să fie afirmată valoarea lor egală şi să fie sporite capacităţile lor de a participa în societate ca egali.

* 1. **Acţiunea pozitivă**

Pentru a fi eficace, dreptul la egalitate necesită acţiune pozitivă. Acţiunea pozitivă, ce include o arie de măsuri legislative, administrative şi de politici pentru a depăşi dezavantajele din trecut şi pentru a accelera progresul spre egalitate al unor grupuri specifice, este un element necesar în cadrul dreptului la egalitate.

* 1. **Dreptul de a nu fi discriminat**

(1) Dreptul de a nu fi discriminat este un drept de sine stătător, fundamental, subsumat dreptului la egalitate.

(2) Discriminarea este interzisă acolo unde aceasta are loc pe criterii de rasă, culoare, etnie, origine, sex, sarcină, maternitate, statut civil, familial sau profesional, limbă, religie sau credinţă, opinie politică sau de alt gen, origine la naştere, naţională sau socială, naţionalitate, statut economic, asociere cu o minoritate naţională, orientare sexuală, identitate de gen, vârstă, dizabilitate, stare de sănătate, predispoziţie genetică sau de altă natură spre boală sau o combinaţie a oricărora dintre aceste criterii, sau în baza unor caracteristici asociate cu oricare dintre aceste criterii.

(3) Discriminarea în baza oricărui alt criteriu trebuie interzisă acolo unde o astfel de discriminare:

(i) cauzează sau perpetuează un dezavantaj sistematic;

(ii) compromite demnitatea umană; sau

(iii) afectează în mod negativ exercitarea egală a drepturilor şi libertăţilor unei persoane într-o manieră serioasă, comparabilă cu discriminarea pe criteriile interzise enumerate mai sus.

(4) Discriminarea este de asemenea interzisă când se produce pe criteriul asocierii unei persoane cu alte persoane cărora li se aplică unul dintre criteriile interzise sau percepţia, corectă sau nu, despre o persoană ca având o caracteristică asociată cu un criteriu interzis (discriminare prin asociere).

**2.5. Acomodarea rezonabilă**

(1) Pentru a realiza egalitatea deplină şi efectivă, în unele cazuri este necesar de a asigura măsurile de acomodare rezonabilă, care reprezintă orice modificare sau adaptare necesară şi adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporţionată sau nejustificată atunci cînd este nevoie pentru a asigura unei persoane, exercitarea drepturilor şi libertăţilor fundamentale în condiţii de egalitate cu ceilalţi.

(2) Refuzul de creare a condiţiilor favorabile şi de acomodare rezonabilă, care conduc la imposibilitatea sau complicarea recunoaşterii, îndeplinirii sau folosirii în condițiile de egalitate drepturilor civile, politice, economice, sociale sau culturale, constituie discriminare și este interzisă de lege.

**2.6. Discriminarea și violența**

Orice act de violenţă sau incitare la violenţă care este motivat în totalitate sau în parte de faptul că victima are o caracteristică sau statut asociate cu un criteriu interzis constituie o serioasă negare a dreptului la egalitate. O astfel de motivaţie trebuie tratată ca un factor agravant în comiterea de infracțiuni de violenţă şi de incitare la violenţă.

1. **ANGAJAMENTELE CDPD PRIVIND EGALITATEA ȘI NEDISCRIMINAREA**

Pentru implementarea principiilor enunțate mai sus, CDPD își asumă următoarele angajamente:

* 1. CDPD recunoaște dreptul inalienabil al tuturor oamenilor de a trăi fără discriminare, violență și exploatare. CDPD se angajează să respecte, să promoveze și să contribuie la realizarea dreptului la egalitate pentru toate persoanele, atât în relațiile externe, cât și în interiorul echipei.
  2. CDPD este responsabil pentru punerea în aplicare a tuturor măsurilor rezonabile pentru prevenirea și eliminarea discriminării și crearea unei culturi organizaționale și a unui mediu de lucru în care toate persoanele, în special copiii, tinerii și adulții social vulnerabili și persoanele cu dizabilități să fie protejați de discriminare, violență și exploatare.
  3. CDPD susține eforturile comune ale membrilor consiliului de administrație, angajaților, voluntarilor și vizitatorilor pentru a crea și dezvolta o astfel de cultură organizațională.
  4. CDPD își asumă obligația de a răspunde în mod corespunzător, inclusiv prin sesizarea organelor competente, la orice mesaje sau suspiciuni de acte de discriminare, violență sau exploatare de către angajații organizației, membri ai Consiliului de administrație, voluntari sau reprezentanți ai organizațiilor partenere ale CDPD.
  5. CDPD se angajează să întreprindă măsuri și să desfășoare activități care contribuie la sensibilizarea opiniei publice privind necesitatea respectării dreptului la egalitate și neadmiterea actelor de discriminare, violență și exploatare.

1. **PROTOCOALELE CDPD PRIVIND EGALITATEA ȘI NEDISCRIMINAREA**

CDPD, în activitatea sa, a membrilor, angajaților, voluntarilor și altor persoane implicate în activitatea organizației tinde să asigure respectarea următoarelor protocoale:

* 1. Respectarea demnității umane, a drepturilor și libertăților tuturor ființelor umane
  2. Respectarea dreptului fiecărei persoane la viața privată;
  3. Oferirea unor bune exemple de comportament, care să corespundă adevăratei viziuni și misiuni ai CDPD;
  4. Demonstrarea înțelegerii în abordarea problemelor sensibile, inclusiv diferențele culturale și diversitatea umană;
  5. Comportarea în modul în care acțiunile întreprinse să nu fie interpretate greșit sau să nu prejudicieze demnitatea persoanei și că sunt întotdeauna acceptabile pentru o relație bazată pe încredere;
  6. Luarea de măsuri corespunzătoare la orice mesaje sau suspiciuni de acte de discriminare, violență sau exploatare comise de către angajații organizației, membri ai Consiliului de administrație, voluntari sau reprezentanți ai organizațiilor partenere

1. **NORMELE COMPORTAMENTALE**

Toți angajații CDPD, membrii Consiliului de Administrație/Bordului, voluntarii și beneficiarii organizației trebuie să respecte următoarele norme comportamentale:

* 1. Să nu admită un comportament ofensiv/abuziv;
  2. Să nu aibă contact fizic sau verbal inadecvat cu ceilalți;
  3. Să nu admită abordarea bazată pe stereotipuri, să nu tragă concluzii premature și să nu facă presupuneri despre alții fără a verifica faptele;
  4. Să nu facă observații sau acțiuni sugestive, chiar și în glumă;
  5. Să nu pună pe sine și pe alții în mod intenționat într-o situație compromițătoare;
  6. Să demonstreze respectul pentru toate drepturile omului și să contesteze faptele de discriminare;
  7. Să trateze orice persoană cu demnitate și respect și să-și creeze un mediu care împiedică abuzul sau neglijarea fizică, sexuală sau emoțională;
  8. Să ia masuri pozitive și, în caz de necesitate, măsuri de acomodare rezonabilă, pentru a reduce riscul de daune pentru persoanele vulnerabile;
  9. Să ia măsurile necesare pentru a asigura că demnitatea beneficiarilor pentru angajați, membri ai Consiliului de Administrație, voluntari și vizitatori ai CDPD este o valoare primordială în activitatea organizației;
  10. Să lucreze activ pentru a elimina discriminarea, pentru a combate violența, abuzul și exploatarea, inclusiv de natură sexuală;

1. **EDUCAȚIE ȘI INSTRUIRE**

CDPD se obligă să aducă prezentul document de politică internă angajaților, voluntarilor și beneficiarilor organizației și se angajează să ofere sprijinul necesar personalului pentru a înțelege corect prevederile din acest document. În acest scop CDPD numește unul dintre angajații săi în calitate de persoana responsabilă pentru monitorizarea implementării ei.

1. **EVIDENȚA, ABORDAREA ȘI RAPORTAREA CAZURILOR DE DISCRIMINARE, VIOLENȚĂ (ABUZ) ȘI EXPLOATARE**
   1. Orice mesaj sau suspiciune privind comiterea de către angajații, voluntarii sau membrii Consiliului de Administrare a CDPD a unor acte de discriminare, violență sau exploatare urmează a fi prezentată către CDPD spre examinare. Angajații, voluntarii sau membrii Consiliului de Administrație a CDPD sunt obligați să denunțe cazurile de discriminare, violență sau exploatare comise de către alți angajați voluntari sau membrii Consiliului de Administrație.
   2. Denunțarea cazurilor de discriminare, violență sau exploatare se efectuează printr-o plângere verbală sau scrisă
   3. Plângerea verbală urmează a fi înregistrată de către persoana responsabilă pentru monitorizarea implementării politicii de egalitate în registrul de evidență a corespondenței de intrare, iar conținutul plângerii urmează să fie fixat într-un document scris, care să cuprindă următoarele date: numele, prenumele persoanei care a depus plângerea; adresa, numărul de telefon; descrierea faptelor cu indicarea timpului producerii acestora; indicarea unor eventuale probe pe care se bazează plângerea. În cazul existenței unor probe, acestea urmează să fie anexate la plângere.
   4. Atât plângerile scrise, cât și cele verbale urmează să conțină în mod obligatoriu datele privind persoana care a înaintat plângerea. Pentru a asigura contradictorialitatea procesului de examinare a plângerii și dreptul la apărare, plângerile anonime nu se examinează.
   5. Persoana responsabilă pentru ținerea evidenței corespondenței de intrare transmite plângerile privind discriminarea, violența sau exploatarea persoanei responsabile pentru monitorizarea implementării politicii de egalitate, care urmează să înregistreze plângerea în registrul de evidență a plângerilor privind discriminare, violență sau exploatare.
   6. Pentru fiecare plângere, se creează un dosar separat, care include: plângerea depusă, probele anexate, procesele-verbale ale ședințelor Comisiei, Decizia Comisiei, alte acte relevante.
   7. Persoana responsabilă pentru implementarea politicii de egalitate în termen de 5 zile lucrătoare convoacă comisia internă privind examinarea cazurilor de discriminare, violență sau exploatare. Comisia internă de examinare a cazurilor de discriminare, violență sau exploatare este un organ colegial al CDPD în componența căruia intră 5 membri: persoana responsabilă pentru implementarea politicii de egalitate, un reprezentant al Consiliului de Administrație, un reprezentant al angajaților CDPD, un reprezentant al voluntarilor CDPD și un reprezentant al unor ONG-uri active în domeniul promovării și apărării drepturilor omului.
   8. Consiliul de Administrație a CDPD, angajații și voluntarii CDPD urmează să desemneze câte un reprezentant pentru a fi incluși in componența Comisiei interne pentru examinarea cazurilor de discriminare, violență sau exploatare. Reprezentantul ONG-ului active în domeniul promovării și apărării drepturilor omului se numește în Comisie de către Directorul Executiv al CDPD.
   9. Orice membru al Comisiei pentru examinarea cazurilor de discriminare, violență sau exploatare, aflat într-o situație de conflict de interese sau care cunoaște despre conflictul de interese a altor membri ai Comisiei, urmează să raporteze Comisiei despre acest fapt. Membrul Comisiei, aflat într-o situație de conflict de interese urmează să fie îndepărtat de la examinarea cauzei, iar în locul lui se numește *ad hoc* un alt reprezentant. În cazul în care persoana responsabilă pentru implementarea politicii de egalitate se află conflict de interese, în locul ei va participa Directorul Executiv al CDPD.
   10. Comisia internă pentru examinarea cazurilor de discriminare, violență sau exploatare examinează plângerea în termen de 15 zile lucrătoare, cu invitarea persoanelor care au înaintat plângerea, precum și a persoanelor împotriva cărora a fost depusă plângerea.
   11. Actele ședințelor Comisiei se fixează într-un proces verbal, care se anexează la dosar.
   12. În urma examinării plângerii membrii Comisiei decid:
2. Admiterea plângerii, cu sesizarea organelor competente ale statului, după caz, cu aplicarea sancțiunii disciplinare față de angajat sau voluntar al CDPD vinovat în comiterea actelor deplânse;
3. Respingerea plângerii ca fiind neîntemeiată;
   1. Decizia Comisiei se adoptă cu majoritatea voturilor membrilor ei. Decizia Comisiei urmează a fi motivată în scris și să fie remisă părților în termen de 5 zile lucrătoare din momentul emiterii ei.
   2. Dosarele privind cazurile de discriminare, violență sau exploatare examinate de Comisie se păstrează în arhiva CDPD timp de 5 ani.
4. **DISPOZIȚII FINALE**

Prezentul document de politică internă urmează a fi plasat într-un loc vizibil în cadrul oficiului CDPD, pentru a fi accesibil partenerilor, angajaților, voluntarilor și beneficiarilor CDPD.

Prin semnarea aici, accept să respect Politica CDPD privind prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Numele, prenumele | Funcția / calitate | Data | Semnătură |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |