

Aprobat: Gîncotă Ecaterina
Directorul Centrului Republican
de Reabilitare pentru Copii



POLITICA

**PRIVIND PREVENIREA ȘI ELIMINAREA
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII
ÎN CADRUL CENTRULUI REPUBLICAN DE
REABILITARE PENTRU COPII**

Chișinău 2023

POLITICA PRIVIND PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

Această politică reflectă viziunea și angajamentul Centrului Republican de Reabilitare pentru Copii, în continuare CRRC, a membrilor și angajaților ei privind abordarea bazată pe drepturile omului, tratament egal și nediscriminatoriu atât față de beneficiarii centrului, cât și în relațiile în interiorul instituției. Principiile formulate și agreate în această politică se bazează pe concepte și jurisprudență dezvoltate în contexte legale internaționale și naționale, fiind elaborată cu scopul de a asista efortul în aplicarea unor modele comportamentale bazate pe respectarea drepturilor omului și asigurarea egalității la locul de muncă, de tratament și recuperare.

Centrul Republican de Reabilitare pentru copii, 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 persoanelor în condiții de egalitate cu ceilalți la orice aspect;
- tratamentul egal și nediscriminatoriu în exercitarea drepturilor recunoscute de lege;
- contribuția la protecție și beneficiu egal în fața legii.

I. 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 situații 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 dizabilități – persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane;

dizabilitate – termen generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, care denotă aspectele negative ale interacțiunii dintre individ (care are o problemă de sănătate) și factorii contextuali în care se regăsește (factorii de mediu și cei personali);

discriminare – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea 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 puțin favorabil decât o altă persoană sau grup de persoane, sunt, au fost, sau ar fi tratate într-o situație 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 situații excepționale, când poate fi justificată în raport cu niște 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 excepția situației în care acea prevedere, criteriu sau practică poate fi justificată de un scop legitim, iar mijloacele de a atinge acel scop sunt adecvate și necesare;

instigare la discriminare reprezintă orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor

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

victimizare, ca formă a discriminării, reprezintă orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul apărării împotriva discriminării sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea 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 atribuțiilor funcției deținute și interesele personale ale acestora, în calitatea lor de persoane private, care ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obiectivă și imparțială a obligațiilor și responsabilităților ce le revin conform funcției.

interes privat - interes, material sau nematerial, al subiecților declarării care rezultă din necesitățile sau intențiile personale ale acestora, din activități care altfel pot fi legitime în calitate de persoană privată, din relațiile lor cu persoane apropiate sau persoane juridice, indiferent de

tipul de proprietate, din relațiile sau afiliațiile personale cu partide politice, cu organizații necomerciale și cu organizații internaționale, precum și care rezultă din preferințele sau angajamentele acestora.

II. PRINCIPIILE FUNDAMENTALE

Centrul, în activitatea sa, a angajaților, voluntarilor și altor persoane implicate în activitatea instituției respectă următoarele principii:

2.1. Dreptul la egalitate

Dreptul la egalitate este dreptul tuturor ființelor umane de a fi egale în demnitate, de a fi tratate cu respect și considerație și de a participa în condiții de egalitate cu ceilalți la orice aspect al vieții economice, sociale sau civile. Toate ființele umane sunt egale în fața legii și au dreptul la protecție și beneficiu egale în fața legii.

2.2. Tratamentul egal

Tratamentul egal, ca un aspect al egalității, nu este echivalent tratamentului identic. Pentru a realiza egalitatea deplină și efectivă este necesar ca oamenii să fie tratați în mod diferit în funcție de circumstanțele lor diferite, să fie afirmată valoarea lor egală și să fie sporite capacitățile lor de a participa în societate ca egali.

2.3. Acțiunea pozitivă

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

2.4. 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 credință, opinie politică sau de alt gen, origine la naștere, națională sau socială, naționalitate, statut economic, asociere cu o minoritate națională, orientare sexuală, identitate de gen, vârstă, dizabilitate, stare de sănătate, predispoziție genetică sau de altă natură spre boală sau o combinație a oricăroră 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 și libertăților 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 percepția, 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 și efectivă, în unele cazuri este necesar de a asigura măsurile de acomodare rezonabilă, care reprezintă orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

(2) Refuzul de creare a condițiilor favorabile și de acomodare rezonabilă, care conduc la imposibilitatea sau complicarea recunoașterii, 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 violență sau incitare la violență 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 motivație trebuie tratată ca un factor agravant în comiterea de infracțiuni de violență și de incitare la violență.

III. ANGAJAMENTELE CENTRUL REPUBLICAN DE REABILITARE PENTRU COPII PRIVIND EGALITATEA ȘI NEDISCRIMINAREA

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

3.1. Centrul recunoaște dreptul inalienabil al tuturor oamenilor de a trăi fără discriminare, violență și exploatare. Centrul 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.

3.2. Centrul 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.

3.3. Centrul susține eforturile comune ale angajaților, voluntarilor și vizitatorilor pentru a crea și dezvolta o astfel de cultură organizațională.

3.4. Centrul 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 instituției, membri ai Consiliului de administrație, voluntari sau reprezentanți ai organizațiilor partenere ale Centrului Republican de Reabilitare pentru Copii.

3.5. Centrul 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.

IV. PROTOCOALELE CENTRUL REPUBLICAN DE REABILITARE PENTRU COPII PRIVIND EGALITATEA ȘI NEDISCRIMINAREA

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

- 4.1.** Respectarea demnității umane, a drepturilor și libertăților tuturor ființelor umane
- 4.2.** Respectarea dreptului fiecărei persoane la viața privată;
- 4.3.** Oferirea unor bune exemple de comportament, care să corespundă adevăratei viziuni și misiuni ai Centrului Republican de Reabilitare pentru copii;
- 4.4.** Demonstrarea înțelegerii în abordarea problemelor sensibile, inclusiv diferențele culturale și diversitatea umană;
- 4.5.** 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;
- 4.6.** Luarea de măsuri corespunzătoare la orice mesaje sau suspiciuni de acte de discriminare, violență sau exploatare comise de către angajații instituției, voluntari sau reprezentanți ai organizațiilor partenere.

V. NORMELE COMPORTAMENTALE

Toți angajații Centrului, voluntarii și beneficiarii instituției trebuie să respecte următoarele norme comportamentale:

- 5.1.** Să nu admită un comportament ofensiv/abuziv;
- 5.2.** Să nu aibă contact fizic sau verbal inadecvat cu ceilalți;
- 5.3.** Să nu admită abordarea bazată pe stereotipuri, să nu tragă concluzii premature și să nu facă presupuneri despre alții fără a verifica faptele;
- 5.4.** Să nu facă observații sau acțiuni sugestive, chiar și în glumă;
- 5.5.** Să nu pună pe sine și pe alții în mod intenționat într-o situație compromițătoare;

- 5.6. Să demonstreze respectul pentru toate drepturile omului și să contesteze faptele de discriminare;
- 5.7. Să trateze orice persoană cu demnitate și respect și să-și creeze un mediu care împiedică abuzul sau neglijarea fizică, sexuală sau emoțională;
- 5.8. Să ia măsuri pozitive și, în caz de necesitate, măsuri de acomodare rezonabilă, pentru a reduce riscul de daune pentru persoanele vulnerabile;
- 5.9. Să ia măsurile necesare pentru a asigura că demnitatea beneficiarilor pentru angajați, voluntari și vizitatori ai Centrului, este o valoare primordială în activitatea instituției;
- 5.10. Să lucreze activ pentru a elimina discriminarea în cadrul instituției.

VI. EDUCAȚIE ȘI INSTRUIRE

Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii 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 Centrul numește unul dintre angajații săi în calitate de persoana responsabilă pentru monitorizarea implementării ei.

VII.EVIDENȚA, ABORDAREA ȘI RAPORTAREA CAZURILOR DE DISCRIMINARE, VIOLENȚĂ (ABUZ) ȘI EXPLOATARE

7.1. Orice mesaj sau suspiciune privind comiterea de către angajații, voluntarii a Centrului a unor acte de discriminare, violență sau exploatare urmează a fi prezentată către instituție spre examinare. Angajații, beneficiarii ai Centrului sunt obligați să denunțe cazurile de discriminare, violență sau exploatare comise de către alți angajați sau voluntari.

7.2. Denunțarea cazurilor de discriminare, violență sau exploatare se efectuează printr-o plângere verbală sau scrisă

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. Pentru fiecare plângere, se creează un dosar separat, care include: plângerea depusă, probele anexate, procesele-verbale ale ședințelor Comisiei, Decizia Comisiei, alte acte relevante.

7.7. 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 Centrului în componența căruia intră 5 membri.

7.8. Comisia internă de examinare a cazurilor de discriminare se numește de către Directorul Centrului Republican de Reabilitare pentru Copii.

7.9. 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 Centrului Republican de Reabilitare pentru Copii.

7.10. 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.

7.11. Actele ședințelor Comisiei se fixează într-un proces verbal, care se anexează la dosar.

7.12. În urma examinării plângerii membrii Comisiei decid:

- a) Admiterea plângerii, cu sesizarea organelor competente ale statului, după caz, cu aplicarea sancțiunii disciplinare față de angajat al Centrului vinovat în comiterea actelor deplânse;
- b) Respingerea plângerii ca fiind neîntemeiată;

7.13. 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.

7.14. Dosarele privind cazurile de discriminare, violență sau exploatare examinate de Comisie se păstrează în arhiva Centrului Republican de Reabilitare pentru Copii timp de 5 ani.

VIII. DISPOZIȚII FINALE

Prezentul document de politică internă urmează a fi plasat într-un loc vizibil în cadrul Centrului Republican de Reabilitare pentru Copii, pentru a fi accesibil angajaților, beneficiarilor, și voluntarilor instituției.