

APROBAT

la ședința Adunării Generale
Procesul-verbal nr. 22 din 28.01. 2022
Președintele Adunării Generale



_____ Mărgineanu Gabriel

REGULAMENTUL INTERN

Politica de gender

**ASOCIAȚIA OBȘTEȘTEASCĂ
SOCIETATEA ECOLOGICĂ „BIOTICA”**



Chișinău 2022

**Capitolul 1
Rolul Politicii de gender**

1.1 Prezenta politică de gender, stabilește principiile și regulile morale și profesionale la care aderă toți angajații, A.O Societatea Ecologică „BIOTICA”, denumiți în continuare „personal”, precum și colaboratorii Asociației.

1.2 În contextul dezvoltării durabile, A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” va integra în mod constant problemele de gender în cadrul de implementare a proiectelor.

1.3 Scopul prezentei politici constă în asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex;

1.4 Egalitatea de gender este un concept care presupune atingerea egalității în drepturi între bărbați și femei și alții în multitudinea de raporturi existente prin studierea și eliminarea tuturor barierelor sociale care vin să împiedice acest lucru.

1.5 Această politică de gender recunoaște, de asemenea, că impactul schimbărilor climatice pot influența inegalitățile de gen existente.

1.6 Politica de gen recunoaște, de asemenea, că inițiativele privind schimbările climatice sunt mai durabile, echitabile și mai susceptibile de a-și atinge obiectivele atunci când considerentele privind egalitatea de gen și responsabilizarea femeilor sunt integrate în proiectarea și implementarea proiectelor.

1.7 Această politică de gender recunoaște că femeile și comunitățile vulnerabile sunt, de asemenea, parte a soluției la schimbările climatice și, prin urmare, ar trebui să fie implicate efectiv în discuțiile și deciziile care le afectează.

1.8 Politica de gen este strâns aliniată cu Legislația Națională, care își asumă angajamente explicite față de egalitatea de gen, atât ca obiectiv de sine stătător privind egalitatea de gen și abilitarea femeilor.

1.9 Printre actele normative ce reglementează egalitatea de gen sunt:

1. Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;
2. Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității;
3. Legea nr. 298 din 21.12.2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării calității;
4. Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pe anii 2017-2021;
5. Planul de acțiuni privind implementarea acestuia, un act complex, care descrie cu lux de amănunte situația actuală și propune măsuri spre executare.
6. Strategie de comunicare pentru prevenirea discriminării și asigurării egalității (care vizează perioada 2017-2018), elaborat de Parteneriatul pentru Buna Guvernare.

1.10 Conducerea A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” va asigura faptul că salariații și membrii asociației vor cunoaște prevederile prezentei politici.

1.11 Orice încălcare a Politicii de gender constituie abatere disciplinară căreia i se aplică prevederile legislației în vigoare.

Capitolul 2

Obiective

2.1 Această politică de gender consolidează receptivitatea la diversitatea culturală, contextul egalității de gen pentru a aborda mai bine.

2.2 Politica de gen obligă A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” să:

1. Consolideze egalității de gender în cadrul structurii sale de conducere și al operațiunilor de zi cu zi;

2. Promovarea obiectivelor egalității de gen și abilitarea femeilor prin deciziile sale privind alocarea de fonduri, operațiuni și impactul general;
- 2.3 Această politică de gender depășește o înțelegere restrânsă a genului și urmărește completarea codului intern de etică și conduită profesională a A.O Societatea Ecologică „BIOTICA”.
- 2.4 Obiectivele politicii de gender sunt:
1. adaptarea permanentă a eforturilor antidiscriminare a genderului la noile tendințe;
 2. întreprinderea măsurilor de combatere și pedepsire a cazurilor de discriminare de gen;
 3. o mai bună informare a personalului despre fenomenul de discriminare de dender, despre caracterul ilicit al manifestării a astfel de comportament;
 4. dezaprobare publică și denunțare la organele de resort a cazurilor de discriminare de gender.
- 2.5 Importanța integrității de gen:
- Poziționează persoanele în centrul elaborării și implementării programelor și proiectelor. Acest proces incluziv, fie că este organizat la nivel global, regional, național, sectorial, ține cont de interesele persoanelor și introduce indicatori noi.
 - Conduce la o mai bună gestiune: atât constituenții, cât și membrii organizației sînt incluși în toate procesele care îi vizează, iar opiniile lor trebuie să conteze în egală măsură pentru management, indiferent de genul persoanelor.
 - Implică atât femeile, cât și bărbații și utilizează pe deplin toate resursele umane.
 - Face vizibile problemele referitoare la egalitatea între femei și bărbați în contextul general al societății, apoi raportat la organizația în care muncesc.
 - Vizează procesul de dezvoltare a societății în întregime, nu doar a unui grup sau al altuia, situațional și/sau sectorial.
 - Ține cont de diversitatea intereselor și de comportamentele relative ale femeilor și bărbaților: sînt grupuri cu identități, interese specifice și strategice diferite.

Capitolul 3 Aplicarea politicii

3.1 A.O Societate Ecologică „BIOTICA” își va aplica Politica de gender pe parcursul activităților sale, inclusiv în toate activitățile de implementare a proiectelor, pentru atenuare și adaptare întreprinse atât de sectorul public, cât și de cel privat.

3.2 Prezenta politică se adresează întregii A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” și este aplicabilă persoanelor cu funcție executivă, angajaților, angajaților temporari, beneficiarilor, voluntarilor ai A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” și în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

3.3 În cazul în care prevederile legale aplicabile sunt mai restrictive decât principiile prezentei politici, se vor aplica prevederile mai restrictive.

Capitolul 4 Responsabilități

4.1 Președintele și membrii Consiliului de Administrație al Asociației sunt responsabili pentru crearea unei culturi nediscriminatoriu în cadrul organizației, în acest sens, persoanele menționate mai sus joacă un rol crucial în implementarea standardelor menționate în această politică.

4.2 Toți angajații asociației sunt responsabili pentru respectarea prevederilor acestei politici, aceștia vor raporta conducerii asociației orice manifestare de discriminare de gender.

4.3 Nerespectarea acestei obligații poate atrage la răspunderea a angajatului în cauză.

Capitolul 5

Integrarea în proiecte

5.1 Nici femeile, nici bărbații nu ar trebui tratați ca și cum ar fi un grup special dintre mai multe astfel de grupuri. Dimpotrivă, genul accentuează deosebiri și, de multe ori, întărește diferențele și vulnerabilitățile create de celelalte aspecte, cum ar fi: rasa/etnia, clasa, vârsta, dizabilitatea, orientarea sexuală etc.

5.2 Analiza efectuată pînă acum de către Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare” evidențiază faptul că proiectele, programele care, la prima vedere, par neutre din perspectiva genului, afectează în mod diferit femeile și bărbații. Pentru că regăsim diferențe substanțiale în viețile femeilor și bărbaților în majoritatea domeniilor; deosebiri care pot face ca proiectele, în aparență neutre, să întărească inegalitățile existente.

5.3 Există două categorii principale de metode pentru includerea abordării integratoare a egalității de gen în proiecte: cantitative și calitative. Diferențele dintre acestea se referă la tipul de informații și cunoștințe pe care fiecare îl generează:

1. metodele cantitative oferă informații cuantificate în sume și mărimi. (*Statistica este o metodă cantitativă tipică*).

2. metodele calitative oferă informații mai complexe. În acest caz, nu cantitatea informațiilor este decisivă, ci calitatea ei.

5.4 Metoda celor 4R

Ce este?

• Una dintre cele mai folosite metode de integrare a egalității de gen în elaborarea diverselor proiecte și programe.

Constă în:

• analiza normelor, valorilor și concepțiilor din perspectiva de gen; elaborarea și realizarea activităților ulterioare în plan social, în baza rezultatelor acestor analize.

Principalul aspect luat în considerație:

• distribuirea puterii de decizie și acțiune între femei și bărbați, respectiv gradul de implicare a fiecărui gen în proiectarea și implementarea activităților din cadrul politicilor, programelor și proiectelor.

Capitolul 6

Recrutarea și angajarea, în condiții de șanse egale, a angajaților și angajatorilor

6.1 A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” consideră că toate persoanele trebuie să beneficieze de oportunități egale în ceea ce privește recrutarea, selecția și angajarea în postul de muncă dorit.

6.2 A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” respectă prevederile legislației din Republica Moldova, care interzic orice formă de discriminare în procesele de recrutare, selecție și angajare.

6.3 În cadrul asociației nu se discriminează persoanele care aplică pentru ocuparea unui post.

6.4 În cadrul asociației desfășurăm într-o manieră corectă, echitabilă și nediscriminatorie procesele de recrutare, selecție și angajare, avînd ca obiectiv final atragerea celor mai potrivite persoane care să concureze pentru post, evaluarea obiectivă a competențelor acestora, prin comparare cu cerințele postului, și reținerea celor mai bune persoane pentru realizarea obiectivelor organizației.

6.5 A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” va:

- asigura ca deciziile luate în procesul de selecție să se bazeze pe criterii obiective, nediscriminatorii, legate direct de postul de muncă și aplicate în mod consistent;

- asigura ca cerințele referitoare la naționalitate să se aplice în mod corect;

- invita aplicații să identifice orice aranjamente speciale de care ar putea avea nevoie la interviu;
- asigura ca toate persoanele implicate în procesele de recrutare și selecție în calitate de evaluatori să beneficieze de informare cu privire la principiile egalității de șanse sau să primească îndrumarea necesară;
- asigura ca deciziile de selecție pentru orice post să se ia de mai multe persoane și ca una dintre persoanele implicate să facă parte din departamentul de resurse umane și dezvoltare a personalului;
- asigura ca criteriile de selecție și motivele pentru selecția sau respingerea candidaților să fie explicate;
- monitoriza rezultatele proceselor de recrutare, în special acele decizii care apar ca fiind inconsistente.

Capitolul 7

Plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală

7.1 A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” respectă principiul plății egale pentru muncă de valoare egală pentru toți angajații noștri. Dorim să eliminăm orice inegalitate de gen din sistemul nostru de recompensare financiară/salarizare.

7.2 Este în interesul organizației să asigure existența unui sistem de recompensare financiară transparent și corect. De asemenea, avem convingerea că este important ca angajații să aibă încredere

în procesul eliminării oricăror inegalități de gen și sîntem determinați să acționăm în parteneriat cu persoanele interesate.

7.3 Prin eliminarea oricăror inegalități de gen din sistemul nostru de recompensare financiară/salarizare, transmitem un mesaj pozitiv atât personalului, cât și constituenților și beneficiarilor organizației noastre.

7.4 A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” recunoaște faptul că un sistem transparent și corect de recompensare financiară/salarizare duce la evitarea discriminărilor și la îmbunătățirea eticii organizationale, ceea ce ne va ajuta să creștem eficiența și să controlăm costurile.

Capitolul 8

Hărțuirea sexuală

8.1 A.O Societatea Ecologică „BIOTICA” are un angajament puternic în sensul menținerii unui loc de muncă în care nu există hărțuire și discriminare. Pentru implementarea acestei politici, organizația noastră interzice cu strictețe discriminarea sau hărțuirea de orice tip. Interzicem toate formele de hărțuire care implică beneficiari, constituenți, angajați cu normă întreagă, angajați cu normă redusă de lucru, consultanți, voluntari și orice alt tip de lucrători care asigură servicii profesionale.

8.2 S-e interzice hărțuirea sexuală în orice formă – verbală, fizică sau vizuală.

8.3 Hărțuirea sexuală înseamnă a face avansuri sexuale nedorite și a cere favoruri sexuale, atunci când: 1) acceptarea acestora reprezintă o condiție explicită sau implicită pentru angajare;

2) acceptarea sau refuzarea acestora determină decizii care afectează angajatul/a, inclusiv acordarea unor beneficii;

3) comportamentul nedorit are scopul sau efectul influențării substanțiale a performanței muncii persoanei în cauză sau crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator, chiar dacă nu conduce la consecințe sesizabile și măsurabile din punct de vedere economic.

8.4 În cazul în care a fost comisă o acțiune cu caracter de hărțuire, aceasta trebuie să fie raportată imediat Directorului Executiv sau Managerului de Proiect, sau ambelor persoane.

8.5 În același fel, supervizorii și managerii care cunosc existența unor astfel de situații trebuie să purcede imediat la investigarea atentă a cazului și vor lua măsurile necesare.

8.6 Angajații care vor încălca această politică de gender vor fi subiectul sancțiunilor prevăzute, care pot include concedierea imediată.

8.7 Acțiunile negative îndreptate împotriva persoanei care raportează un incident real sau perceput de discriminare ori hărțuire sau care participă într-o investigație privind un caz real ori perceput de discriminare sau hărțuire sînt strict interzise.

Definiții/glosar de termeni

Abordare integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming) – includerea aspectelor de gen în toate politicile, programele, practicile și procesul de luare a deciziilor, astfel încît, în orice stadiu și la orice nivel al elaborării sau implementării, să se facă o analiză a efectelor asupra femeilor și bărbaților și să se acționeze în consecință.

Acțiune afirmativă (affirmative action) – orice politică instituțională menită să deschidă domenii tradițional dominate de o anumită categorie de persoane (ex.: bărbați) altor grupuri sociale excluse anterior (ex.: femei).

Acțiune pozitivă (positive action) – termen generic pentru programele care aplică inițiative, fie în mod voluntar, fie obligate de lege, pentru a crește, a menține sau a îmbunătăți statutul unui anumit grup de persoane, definit, de obicei, prin rasă/etnie sau gen, din cadrul unui grup mai mare. Acțiunile afirmative sînt permise în conformitate cu legislația.

Analiza impactului de gen (gender impact assessment) – examinarea propunerilor de politici/strategii pentru a vedea dacă vor influența femeile și bărbații în mod diferit, în scopul adaptării acestora pentru neutralizarea efectelor discriminatorii și pentru promovarea egalității de gen. Este unul dintre instrumentele folosite în metoda “gender proofing”.

Androcentrism – practica de a considera masculinul și experiențele masculine ca normă pentru comportamentul și realizările umane. Experiențele femeilor, ca de altfel tot ceea ce ține de femeiesc și feminin, sînt văzute ca deviații sau excepții de la norma universal masculină.

Bariere invizibile (glass ceiling) – atitudini bazate pe prejudecăți, norme și valori tradiționale, care împiedică responsabilizarea sau deplina participare a femeilor în societate.

Date segregate pe genuri/sexes sau statistici segregate pe genuri/sexes (gender desegregated data) – culegerea și separarea datelor și informațiilor statistice pe genuri pentru a ușura analizele comparative de gen. Deși termenul de “date segregate pe sexe” este mai corect, în publicații se folosește “date segregate pe genuri” ca fiind termenul acceptat în documentele UE.

Desegregare pe piața muncii (labour market desegregation) – politici privind reducerea sau eliminarea segregării/discriminării (verticale și/sau orizontale) pe piața muncii.

Diferența dintre genuri (gender gap) – termen care desemnează diferențele dintre bărbați și femei din perspectiva a trei dimensiuni:

accesul la viața politică;

accesul la piața forței de muncă salarizate;

domeniul bunăstării umane în sens larg.

Pentru a vorbi de o diminuare a „diferenței de gen” sînt necesare o serie de schimbări, cele mai importante fiind: redefinirea diviziunii muncii casnice și restructurarea modalităților concrete de

distribuire a recompenselor și oportunităților de progres ale femeilor și bărbaților pe piața muncii plătite.

Echitate de gen (gender equity) – corectitudinea tratamentului în funcție de gen, care poate fi egal sau diferit, dar considerat echivalent în ceea ce privește drepturile, obligațiile și oportunitățile.

Egalitate de șanse (equal opportunities) – conceptul conform căruia toate ființele umane sînt libere să își dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte de gen; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sînt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal; înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Evaluare sistematică a probelor privind includerea dimensiunii de gen (gender proofing) – analiză a unei propuneri de strategie în scopul evitării potențialelor efecte discriminatorii pentru unul dintre genuri și al promovării egalității de gen. Metodă prin care se asigură faptul că toate politicile și practicile din cadrul unei organizații/instituții au efecte benefice asupra bărbaților și femeilor în egală măsură.

Insensibilitate la gen (gender blind) – ignorarea sau incapacitatea de a lua în considerare dimensiunea de gen (antonim al sintagmei “sensibil la gen” sau “neutru din punct de vedere al genului”).

Limbaj nonsexist (non-sexist language) – limbaj care, prin expresiile și conotațiile sale, asigură un tratament lingvistic egal, nediscriminatoriu atât femeilor, cât și bărbaților.

Neutru din punctul de vedere al genului (gender neutral) – care nu are impact diferit, pozitiv sau negativ, asupra relațiilor de gen sau a egalității de șanse între femei și bărbați.

Perspectiva de gen (gender perspective) – atenția și considerația acordată, în orice activitate sau domeniu, diferențelor de gen.

Politică de gen (gender policy) – noțiunea se aplică acțiunilor, comportamentelor, atitudinilor, practicilor persoanelor. Una dintre chestiunile cele mai importante care se pune în legătură cu relațiile

de gen, derivă din valorizarea genurilor, respectiv valorizarea feminității și a masculinității într-un context dat, și a modurilor în care aranjamentele instituționale recompensează cele două genuri.

Relevanța în problemele de gen (gender relevance) – punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați.

Roluri de gen (gender roles) – atitudinile și comportamentele dominante pe care societatea le asociază cu fiecare sex. Acestea includ drepturile și responsabilitățile normative pentru bărbați și femei într-o

anumită societate. Presupune un amestec de comportamente psihologice, atitudini, norme și valori pe care societatea le desemnează ca fiind masculine sau feminine.

Sensibilitate la gen (gender sensitivity) – luarea în considerare în permanență a dimensiunii de gen.

Sexism – reprezintă ideologia supremației bărbătești, cu întregul sistem de credințe care o alimentează. Patriarhatul este forma de organizare socială care întărește această ideologie. Sexismul se manifestă în prezent sub forma unor discriminări mai „subtile”: eliminarea tacită a femeilor din profesiile și pozițiile cu câștiguri ridicate, educație practică și sportivă diferită pentru băieți și fete, orientarea fetelor către profesii „feminine”, desconsiderarea autorității femeilor în diferite domenii și chiar în comportamente private, utilizarea imaginilor media inferiorizante pentru femei.

Stereotipurile de gen (gender stereotypes) – sisteme organizate de credințe și opinii despre caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și despre calitățile presupuse ale masculinității și feminității. Stereotipurile ne spun nu numai cum sunt femeile și bărbații, dar și cum ar trebui să fie. Fac parte dintr-un sistem mai larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe. Acest sistem de credințe se transmite mai ales prin așteptările sociale, el incluzând, totodată, și atitudinile față de rolurile adecvate fiecărui sex, percepțiile cu privire la cei care încalcă aceste norme, precum și percepția de sine, ca persoană de un anumit gen.