

ABRAMA

Politica privind egalitatea de gen, diversitate și respectarea drepturilor omului



Conținut

Prezentare generală.....	3
Introducere.....	3
Scopul politicii.....	3
Modalitatea de utilizare.....	3
Legislație și documente de referință.....	3
Definiția discriminării.....	3
Prevederile politicii.....	4
Instrumente.....	4
Responsabilități.....	5
Responsabili.....	5
Proceduri.....	5
Raportarea și investigarea cazurilor de discriminare, victimizare sau hărțuire.....	5
Autorizare.....	6

Prezentare generală

Introducere

ABRM este o organizație dedicată principiului egalității de gen, diversității și respectării drepturilor omului pentru toți angajații, membrii, voluntarii, utilizatorii de servicii și furnizorii săi. Asociația se opune tuturor formelor de discriminare pe motive de rasă, origine etnică sau națională, religie sau convingeri, sex, gen, stare civilă, dizabilitate, vârstă, clasă, statut de imigrare, limbă sau orice altă formă de discriminare.

ABRM se angajează să promoveze egalitatea, incluziunea și respectarea drepturilor omului, asigurând o cultură organizațională care valorifică în mod activ diversitatea și recunoaște că oamenii din medii, abilități și experiențe diferite pot aduce perspective valoroase care îmbogățesc asociația

Scopul politicii

Această politică a fost elaborată pentru a asigura ca angajații, membrii, voluntarii, utilizatorii de servicii și furnizorii ABRM sunt conștienți de îndatoririle și angajamentele asociației privind egalitatea de gen, diversitatea și drepturile omului.

Modalitatea de utilizare

Această politică este destinată tuturor membrilor și angajaților ABRM, devenind un document de ghidare în respectarea drepturilor umane, diversității și egalității de gen și de șanse în activitatea și procesele instituționale, dar și extinzându-și impactul asupra stilului și obișnuințelor de viață de zi cu zi ale tuturor părților implicate.

Legislație și documente de referință

- Declarația Universală a Drepturilor Omului și Pactele Internaționale privind Drepturile Civile și Politice și Drepturile Sociale, Economice și Culturale. *Principiile drepturilor omului (nediscriminare, transparență, participare, responsabilizare)*;
- Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);
- Recomandarea generală 19 a Comitetului CEDAW, raportarea de stat privind violența împotriva femeilor;
- Declarația ONU privind eliminarea violenței împotriva femeilor (1993);
- Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU și rezoluțiile ulterioare (Femei, pace și securitate)
- Convenția Drepturilor Copilului;
- Convenția europeană a drepturilor omului;
- Carta socială europeană;
- Convenția de la Lanzarote;
- Convenția de la Istanbul;
- Legislația națională;
- și altele.

Definiția discriminării

(a) Discriminarea poate fi directă sau indirectă, precum și poate include hărțuirea. Toate formele de discriminare trebuie prevenite, evitate, combătute și eliminate.

(b) Discriminarea directă apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta din motive legate de sex, rasă, stare civilă, vârstă, dizabilitate, orientare sexuală sau religie.

(c) Discriminarea indirectă are loc atunci când este impusă o cerință sau condiționalitate care poate fi respectată de un grup mai mic de persoane, fiind excluși/ excluse în baza de sex, rasă, stare civilă, dizabilitate, vârstă, angajare la jumătate de normă sau în bază de contract pe durată determinată, orientare sexuală sau religie, în comparație cu alte grupuri de persoane, și care nu este justificabil în mod obiectiv în situația respectivă.

(d) Hărțuirea este un comportament nedorit care este orientat către o persoană având drept scop sau efect încălcarea demnității unui individ sau intimidarea acestuia într-o formă ostilă, degradantă sau ofensatoare. Hărțuirea poate avea mai multe forme. De exemplu, poate fi sub formă de remarci nedorite, glume nepotrivite sau ridiculizare, contact fizic nedorit, evitare sau segregare; poate fi un incident izolat sau o serie de incidente.

(e) Victimizarea este un tratament mai puțin favorabil față de cineva care s-a plâns sau a oferit informații despre discriminare sau hărțuire sau a susținut plângerea altcuiva.

Prevederile politicii

Obiectivul general al abordării ABRM privind egalitatea de gen, diversitatea și respectarea drepturilor omului este de a realiza următoarele în politicile și practicile de ocupare a forței de muncă, colaborare cu membrii asociației, livrare de servicii și angajament cu partenerii și cu comunităților:

- Dezvoltarea unei culturi organizaționale care îmbrățișează o abordare incluzivă;
- Eliminarea discriminării victimizării și hărțuirii;
- Promovarea egalității de șanse;
- Promovarea egalității de gen;
- Promovarea relațiilor bune și a atitudinilor pozitive între oameni cu diverse caracteristici;
- Promovarea unei culturi a respectului și a înțelegerii între oameni de diverse culturi, medii, circumstanțe și identități.

ABRM recunoaște că:

- discriminarea poate apărea pe mai multe motive în același timp;
- oamenii au o serie de necesități variate, astfel activitatea și serviciile ABRM trebuie dezvoltate și livrate în moduri diferite pentru a răspunde acestor nevoi.

Instrumente

Principalele instrumente pe care ABRM le folosește pentru a se asigura că respectă și realizează prevederile acestei politici sunt:

- crearea unui mediu de lucru fără hărțuire, victimizare și discriminare, promovând demnitatea și respectul pentru toți și recunoscând și apreciind diferențele individuale și contribuțiile întregului personal;
- furnizarea informației către și instruirea membrilor, angajaților și voluntarilor privind egalitatea de gen, diversitatea și respectarea drepturilor omului.
- oferirea serviciilor ABRM indiferent de rasă, origine etnică sau națională, religie sau convingeri, sex, gen, stare civilă, dizabilitate, vârstă, clasă, statut de imigrare, limbă sau orice altă caracteristică;
- oferirea condițiilor echitabile în procesul de angajare;
- asigurarea, după posibilitate, a reprezentativității și diversității atât la nivel de angajați, cât și membri, utilizatori ai serviciilor și grupurilor de voluntari;
- crearea oportunităților de formare, dezvoltare și progres disponibile tuturor reprezentanților personalului, ajutându-i și încurajându-i să își dezvolte întregul potențial, astfel încât talentele și resursele lor să poată fi utilizate pe deplin pentru a maximiza eficiența organizației;

- implicarea în activitatea asociației reprezentanți și grupuri din diverse categorii;
- evaluarea impactului din punct de vedere a egalității de gen;
- monitorizarea și evaluarea datelor din punct de vedere a egalității de gen, diversitate și respectarea drepturilor umane, asigurând protecția datelor cu caracter personal.

Responsabilități

Responsabili

Politica privind egalitatea de gen, diversitate și respectarea drepturilor omului ABRM este aprobată de către președintele ABRM.

Consiliul ABRM este responsabil să urmărească procesul de implementare a acestei politici.

Directorul Executiv asigură implementarea politicii privind egalitatea de gen, diversitate și respectarea drepturilor omului și procedurilor relevante.

Membrii și angajații ABRM își asumă implementarea acestei politici în activitatea sa de zi cu zi în cadrul asociației.

Proceduri

1. ABRM elaborează un plan de implementare a politicii privind egalitatea de gen, diversitate și respectarea drepturilor omului, integrând perspectiva de gen și abordarea bazată pe drepturile omului în toate documentele și activitățile sale.
2. Planul de implementare a politicii privind egalitatea de gen, diversitate și respectarea drepturilor omului este aprobat de către Consiliul ABRM.
3. Planul de implementare a politicii este comunicat către membrii și angajații ABRM, transpunând informația din acesta în directive clare de acțiune, astfel încât aceștia să adopte practici prevederile acesteia.
4. ABRM depune eforturi rezonabile pentru a se asigura că fiecare angajat, membru, voluntar și contractant este informat și respectă această politică.
5. ABRM menține un dialog deschis și onest cu personalul, membrii voluntarii, părțile interesate și publicul cu privire la aplicarea politicii privind egalitatea de gen, diversitate și respectarea drepturilor omului în operațiunile și serviciile sale.
6. Fiecare membru, angajat, voluntar sau furnizor ABRM are acces la sistemul de raportare a unui caz de discriminare, victimizare sau hărțuire, beneficiind de protecția datelor cu caracter personal și de investigarea obiectivă a cazului.

Raportarea și investigarea cazurilor de discriminare, victimizare sau hărțuire

Orice reclamație sau raportare a unui potențial caz de discriminare, victimizare sau hărțuire va fi luată în serios și urmărită cu sensibilitate și cu promptitudine. Orice membru care acționează în contradicție cu această politică va fi tratat într-o manieră adecvată.

Reclamația sau raportarea unui potențial caz de discriminare, victimizare sau hărțuire urmează transmis la o adresă specială către Președintele Consiliului ABRM.

În absența Președintelui, un membru al Consiliului va fi informat.

Singurele persoane care vor fi informate cu privire la orice reclamație vor fi cele care trebuie să știe.

Reclamația va fi tratată ca fiind strict confidențială.

În cazul în care este necesară o investigație, membrii investigați vor fi informați în scris în termen de 5 zile, subliniind natura plângerii formulate împotriva lor și vor avea dreptul de a-și prezenta propriul caz în schimb.

Doi membri ai comisiei vor conduce audierea oficială, după care o decizie va fi luată după consultarea Președintelui Consiliului.

În cazul în care reclamația descrie încălcarea legislației în vigoare, Consiliul ABRM se va adresa la instituțiile de rigoare.

Autorizare

Semnătura președintelui ABRM:

Data aprobării :