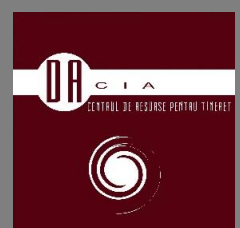


Politica privind anti-discriminarea, anti-hărțuirea, anti-violența și implementarea dimensiunii egalității de gen în activitatea asociației



I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Centrul de Resurse pentru Tineret DACIA, este o asociație lider la nivel regional și național în promovarea drepturilor tinerilor, a egalității de gen și contribuie activ în consolidarea principiilor democratice a unui stat de drept.
2. Misiunea Asociației este de a elabora, implementa, promova și multiplica politici, strategii, metodologii, instrumente operaționale, cu caracter inovativ și pragmatic, ce vor fi îndreptate pentru îmbunătățirea calității vieții tinerilor.
3. Scopul Asociației este de a ajuta tinerii să devină arhitecții propriilor vieți, să sprijine dezvoltarea lor personală și creșterea către autonomie, să consolideze reziliența acestora și să îi înzestreze cu deprinderile de viață necesare pentru a face față unei lumi în schimbare.
4. În activitatea sa Centrul de Resurse pentru Tineret DACIA se ghidează de următoarele principii directoare:
 - a) Egalitatea și nediscriminarea: combaterea tuturor formelor de discriminare și promovarea egalității de gen, recunoașterea faptului că tinerii sunt expuși riscului unor forme multiple de discriminare, inclusiv discriminării bazate pe vârstă.
 - b) Incluziunea: recunoscând că tinerii nu reprezintă un grup omogen și, prin urmare, au nevoi, situații de viață și interese diferite și provin din medii diferite, Planul Strategic al asociației ar trebui să promoveze activități și proiecte care să îi includă pe toți tinerii, în special pe cei care au mai puține oportunități și/sau cei ale căror voci ar putea să nu fie auzite.
 - c) Participarea: recunoscând că toți tinerii reprezintă o resursă pentru societate, toate proiectele și activitățile privind tinerii ar trebui să respecte dreptul tinerilor de a participa la dezvoltarea, punerea în aplicare și acțiunile ulterioare ale acestor intervenții care îi afectează prin mijloace de participare semnificativă a tinerilor. În acest context, proiectele asociației ar trebui elaborate pe baza recunoașterii schimbărilor cauzate de impactul comunicării digitale asupra participării democratice și civice.
 - d) Dimensiunea națională, regională și locală: pentru a asigura un impact durabil asupra tinerilor, este important ca Planul Strategic al asociației să fie pus în aplicare ținând cont de interconexiunile cu nivelul regional și local și să fie desfășurate activități pentru a sprijini politicile de tineret la nivel local. În același timp, ideile tinerilor ar trebui să fie luate în considerare de fiecare dată când se abordează chestiuni de interes național.
5. Prezenta **Politică** privind anti-discriminare, anti-hărțuire și anti-violență în activitatea Centrului de Resurse pentru Tineret DACIA (în continuare Politică) reglementează modul în care este promovată egalitatea de gen și prevenită discriminarea, violența față de femei de către asociație (în continuare CRT DACIA).
6. Prezenta Politică a fost elaborată în conformitate cu prevederile actelor normative naționale și internaționale, după cum urmează:
 - a) Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948);
 - b) Convenția asupra drepturilor politice ale femeii (1952);
 - c) Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (1966);

- d) Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (1979);
 - e) Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (1995), Convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii;
 - f) Constituția Republicii Moldova;
 - g) Codul Muncii al Republicii Moldova;
 - h) Legea nr.5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;
 - i) Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității;
 - j) Legea nr. 45 din 01 martie 2007 privind prevenirea și combaterea violenței în familie;
 - k) HG 259 din 28 aprilie 2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia.
7. Prezenta Politică este aprobată la data de 22 aprilie 2021 de către Consiliul de Administrare al CRT DACIA, care acționează în baza legislației Republicii Moldova, inclusiv în baza prevederilor din Statutul său.

II. SCOPUL, OBIECTIVELE POLITICII ȘI DEFINIȚII

8. Prezenta Politică are drept scop stabilirea regulilor minime de implementare a dimensiunii egalității de gen, anti-discriminare, anti-hărțuire și anti-violență în activitatea CRT DACIA, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.
9. Prezenta Politică oferă o descriere a măsurilor instituționale anti-discriminare, anti-hărțuire, anti-violență și de asigurare a egalității de gen, trasează liniile directoare pentru a asigura reprezentarea echitabilă a femeilor și bărbaților în cadrul CRT DACIA, ținându-se cont de prevederile cadrului normativ național și internațional.
10. În sensul prezentei Politici, noțiunile principale utilizate au următoarele semnificații:
- a) **gender** - aspectul social al relațiilor dintre femei și bărbați, care se manifestă în toate sferele vieții¹;
 - b) **gen** - concepții sociale, care includ roluri, comportamente, activități și caracteristici, pe care o anumită societate le consideră adecvate pentru femei și bărbați;
 - c) **egalitate de șanse** – lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din sfera politică, economică, socială, culturală, inclusiv din alte sfere ale vieții;
 - d) **egalitate între femei și bărbați** – egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferele vieții, tratare egală a femeilor și bărbaților;
 - e) **acțiuni afirmative** – acțiuni speciale temporare de accelerare a obținerii unei egalități reale între femei și bărbați, cu intenția de eliminare și prevenire a discriminării ori a dezavantajelor ce rezultă din atitudinile, comportamentele și structurile existente;
 - f) **discriminare după criteriul de sex** – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință, având drept scop ori consecință, limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

¹ art. 2 din Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați¹

- g) **limbaj sexist** – expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensând demnitatea acestora;
- h) **violență împotriva femeilor** – orice acțiune de violență bazată pe gen, care cauzează sau pot cauza femeilor o suferință fizică, sexuală, psihologică sau economică, inclusiv amenințarea cu asemenea acțiuni, forțarea sau privarea de libertate arbitrară, comisă în sfera publică sau privată;
- i) **hărțuire sexuală** – manifestare a unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare în scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere sau șantaj.

11. Ariile de intervenție a prezentei Politici vizează:

- a) Recrutarea, selectarea și angajarea personalului;
- b) Orarul de muncă;
- c) Măsuri de reconciliere a vieții de familie și obligațiile de muncă;
- d) Infrastructura;
- e) Prevenirea discriminării, hărțuirii sexuale și a violenței față de femei.

III. RECRUTAREA, SELECTAREA ȘI ANGAJAREA PERSONALULUI

12. Procesul de recrutare, selectare și angajare a personalului în cadrul CRT DACIA, se realizează în baza principiilor nediscriminării, egalității și valorizării diversității, care sunt incluse și prevederile statutare a asociației.
13. Gestionarea activităților de personal revine lui Babici Stela, Președintă al CRT DACIA, care îndeplinește atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile în domeniul managementului resurselor umane:
- a) evaluarea necesităților de personal și planificarea noilor posturi;
 - b) descrierea posturilor în termenii de referință;
 - c) recrutarea și selectarea personalului;
 - d) încadrarea și integrarea noilor angajați;
 - e) motivarea și instruirea continuă a angajaților;
 - f) promovarea și implementarea politicii anti-discriminare, anti-hărțuire și anti-violență.
14. CRT DACIA deține autonomie totală în procesul de recrutare, selecție și angajare a personalului, fiind în drept să opteze atât pentru surse interne, cât și pentru cele externe sau să desfășoare acest proces din ambele surse concomitent pentru a-și asigura un flux suficient de candidați calificați.
15. Etapele de selectare, recrutare și angajare a personalului sunt descrise în termenii de referință care se elaborează pentru fiecare post vacant. La formularea termenilor de referință și a anunțurilor de angajare CRT DACIA va utiliza și formele de feminin pentru funcții și profesii și va lista exclusiv acele condiții care sunt relevante pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu care revin postului respectiv.
16. Descrierea postului vacant se efectuează în comun cu managerii de programe reieșind din responsabilitățile care urmează a fi realizate.

17. În procesul recrutării personalului o atenție deosebită se acordă unor criterii primordiale pentru domeniul de activitate, cum ar fi competența, experiența în muncă, potențialul de dezvoltare a candidatului, spiritul de echipă, cunoașterea limbilor străine, etc..
18. Recrutarea și selectarea personalului se face de către Comisia de recrutare/angajare și promovare. În procesul de constituire a Comisiilor de recrutare/angajare și promovare CRT DACIA va ține cont ca acestea să fie formate în proporție de 50% de femei (dacă componența echipei permite aplicarea acestei cote). La constituirea comisiilor de recrutare/angajare și promovare a personalului, angajatul/angajata abilitat/ă cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați din cadrul CRT DACIA va realiza o sesiune de informare cu referire la tematica genului și a diversității, incluzând aspecte legate de identificarea stereotipurilor și prejudecăți pentru toți membrii comisiilor de recrutare/angajare și promovare pentru a asigura practici de recrutare de personal nediscriminatorii.
19. La etapa negocierii contractelor individuale de muncă, fișelor de post, care stabilesc atribuțiile personalului, în mod obligatoriu vor fi aduse la cunoștința persoanei ce urmează a fi angajată Politica anti-discriminare, anti-hărțuire, anti-violență și implementarea dimensiunii egalității de gen în activitatea asociației, semnându-se în două exemplare concomitent cu contractul individual de muncă. Proiectul definitivat al fișei de post, care include și obligația legală anti-discriminare, anti-hărțuire, anti-violență și implementarea dimensiunii egalității de gen, este coordonat cu managerii de programe după care se propune Președintelui pentru aprobare și pentru punerea ulterioară în aplicare.
20. Fișele de post și contractele individuale de muncă vor include și obligația angajatei/angajatului de a adopta un comportament nediscriminatoriu, anti-hărțuire, anti-violență și implementarea dimensiunii egalității de gen la locul de muncă, precum și prevederea că încălcarea acestor clauze atrage răspunderea disciplinară sau alt tip prevăzut de lege.
21. Dosarele personale ale angajatelor/angajaților se perfectează și se păstrează în cadrul CRT DACIA, în conformitate cu prevederile normative privind evidența personalului.

IV. ORARUL DE MUNCĂ

22. Program flexibil pentru femei și bărbați la locul de muncă: Durata zilnică normală a timpului de muncă în Republica Moldova constituie 8 ore. Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.
23. Legislația națională prevede posibilitatea angajării salariaților cu ziua de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă. Prevederi speciale vizează femeile gravide, salariații care au copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități, ori salariații care îngrijesc un membru al familiei bolnav în conformitate cu certificatul medical, unde CRT DACIA în calitate de angajator este obligat să le stabilească ziua de muncă parțială.
24. În contextul normelor indicate supra, CRT DACIA respectă dreptul angajatelor la timp parțial de muncă, prevăzut în art. 97 alin (2) din Codul Muncii și își expune disponibilitatea de a realiza acomodarea rezonabilă a condițiilor de muncă pentru femeile gravide potrivit art. 250 alin (1) din Codul Muncii.

25. CRT DACIA respectă dreptul angajatelor la pauzele pentru alimentarea copilului, prevăzute la art. 108 din Codul Muncii, precum și la programe individualizate/regim flexibil de muncă garantate de art. 100 alin (7) din Codul Muncii.
26. Timpul de muncă este stabilit în funcție de cerințele postului și se indică în contractul individual de muncă. La negocierea contractului individual de muncă CRT DACIA va evalua posibilitatea stabilirii unei durate reduse sau parțiale a timpului de muncă, conform prevederilor din Codul Muncii.
27. În procesul de stabilire a programului de muncă pentru angajații/angajatele care au copiii, CRT DACIA va evalua posibilitatea desfășurării procesului de muncă la distanță, în calitate de măsură afirmativă ce asigură participarea activă a femeilor pe piața muncii. Aceste măsuri au preponderent scopul de a asigura reconcilierea vieții private cu cea de familie.
28. În procesul de stabilire a programului de muncă pentru angajații/angajatele care au copiii până la 3 ani, CRT DACIA va acorda unuia dintre părinții (tutorelui) pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză având o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinții (tutorele) care au 2 sau mai mulți copii în vârstă de până la 3 ani, durata pauzei nu va fi mai mică de o oră. Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă.

V. MĂSURI DE RECONCILIERE A VIEȚII DE FAMILIE ȘI OBLIGAȚIILE DE MUNCĂ

29. Convenția Organizației Națiunilor Unite pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor stabilește, în art. 11 alin (2) lit. c), obligația statelor de a asigura servicii sociale de suport pentru a permite părinților să îmbine obligațiile de familie cu responsabilitățile profesionale. Sugestii de politici de susținere a familiilor propuse de Organizația Națiunilor Unite include politici referitoare la:
 - a) sarcină (listând tipurile de concediu, durata acestora, condițiile de îndeplinit, alte tipuri de beneficii, aspectele birocratice care trebuie îndeplinite, reducerea programului de lucru sau relocarea în sarcini mai puțin solicitante, etc.);
 - b) creșterea copilului (asigurarea accesului la facilități pentru creșterea copilului, flexibilizarea programului de lucru etc.)
30. Codul Muncii prevede că una din obligațiile angajatorului este să asigure condiții egale pentru femei și bărbați, ce ar permite reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie. Cu toate acestea, un număr semnificativ de femei continuă să fie inactive economic din cauza responsabilităților familiale, inclusiv celor legate de îngrijirea copiilor. Nașterea copiilor le determină pe femei să se retragă de pe piața muncii.
31. Pentru a respecta dreptul la egalitate și nediscriminare și a asigura condiții egale pentru femei și bărbați, CRT DACIA va întreprinde acțiuni eficiente de asigurare a echilibrului între munca plătită și responsabilitățile de familie. La adoptarea măsurilor orientate spre reconcilierea maternității cu încadrarea în câmpul muncii CRT DACIA va lua în considerare aspectele anatomice legate de nașterea și creșterea copiilor și cele sociale sau culturale.

32. Măsuri prietenoase familiei vor fi implementate în cadrul CRT DACIA de rând cu măsurile pentru susținerea femeilor pentru a înlătura stereotipul că doar femeile au obligații de îngrijire a copiilor, prin acțiuni de informare și sensibilizare.
33. În activitatea sa CRT DACIA face uz de prevederile legale, ce reglementează setul de instrumente în domeniul reconcilierii vieții de familie cu obligațiile profesionale. Principalele instrumente aplicate sunt - concediul de maternitate, concediul paternal și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, la care se adaugă serviciile de îngrijire a copiilor acordate prin intermediul instituțiilor de educație timpurie.
34. Pentru a promova egalitatea de gen CRT DACIA va încuraja bărbații să își asume rolul social de îngrijitori ai copiilor, pentru ca ei să poată împăca rolul de tată cu cel de angajat.
35. În condițiile descrise CRT DACIA își asumă angajamentul de a promova acordarea concediului paternal și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani în rândul angajaților săi.

VI. INFRASTRUCTURA

36. Această secțiune reglementează, în mod special, infrastructura existentă în cadrul CRT DACIA, cu accent asupra spațiului de muncă, acomodat rezonabil conform necesităților angajatelor/angajaților, disponibilitatea aranjamentelor pentru alăptarea copiilor, îngrijirea copiilor.
37. În funcție de posibilitățile financiare și de infrastructura disponibilă CRT DACIA va asigura în cadrul unității și în sedii adiacente celor în care lucrează mamele, camere pentru alăptat sau spații potrivite pentru îngrijirea copiilor sau încăperi destinate pentru alimentarea copiilor, cu îndeplinirea condițiilor de igienă corespunzătoare și a normelor sanitare în vigoare. Pentru a preveni ca angajatele să călătorească distanțe lungi pentru a hrăni copiii și a stimula alăptarea chiar și atunci când copiii nu pot fi aduși la locul de muncă al mamei, CRT DACIA va evalua posibilitatea creării condițiilor pentru extragerea laptelui matern la locul de munca și depozitarea lui sigura ca să poată fi dat copilului mai târziu.

VII. PREVENIREA DISCRIMINĂRII, HĂRȚUIRII SEXUALE ȘI A VIOLENȚEI FAȚĂ DE FEMEI

38. Discriminarea înseamnă tratamentul nefavorabil în ceea ce privește realizarea unui drept al unei persoane sau al unui grup de persoane dată fiind apartenența lor, reală sau închipuită, la un grup vulnerabil protejat prin lege.
39. Obligația de a nu discrimina se aplică atât persoanelor fizice, cât și celor juridice, publice sau private, indiferent de mărimea acestora, cifra de afaceri sau domeniul lor de activitate.
40. În vederea prevenirii discriminării la locul de muncă CRT DACIA își exercită obligația legală să amplaseze în locuri accesibile pentru toți angajații/angajatele prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.
41. În activitatea sa CRT DACIA apreciază diversitatea și egalitatea în drepturi, respectă principiul nediscriminării, egalității și valorizării diversității.

42. CRT DACIA întreprinde măsuri pentru a crea un mediu de lucru deschis, integru, axat pe performanță și respect pentru angajați indiferent de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.
43. În vederea prevenirii discriminării, violenței și a hărțuirii sexuale la locul de muncă CRT DACIA își asumă angajamentul de a organiza anual sesiuni de informare a angajaților/angajatelelor despre fenomenul și efectele discriminării, hărțuirii și violenței, inclusiv cu informarea despre mecanismul de protecție împotriva acestor acțiuni și răspunderea ce survine pentru acte de discriminare, violență și/sau hărțuire. Totodată se vor organiza sondaje interne cu referire incidența acestor fenomene și eficacitatea procedurilor interne de anti-discriminare, anti-hărțuire și anti-vioență.
44. La angajarea fiecărui angajat/angajate îi sunt aduse la cunoștință, inclusiv prin includerea în contractual individual de muncă și prin prezentarea regulamentului de ordine interioară, prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.
45. În cazul în care conducerea CRT DACIA a constatat sau i-au fost aduse la cunoștință posibile fapte de discriminare, se va interveni prin realizarea unei anchete interne, soldată cu luarea de măsuri disciplinare sau medierea conflictului, eventual sesizarea autorităților dacă este cazul.

VIII. PREVENIREA DISCRIMINĂRII, HĂRȚUIRII SEXUALE ȘI A VIOLENȚEI FAȚĂ DE BENEFICIARELE/BENEFICIARIII CENTRULUI

46. Prezenta Politică funcționează atât ca un contract moral între angajații/angajatele CRT DACIA și beneficiari/beneficiare, cât și ca un sistem de standarde de conduită profesională, capabile să contribuie la asigurarea egalității de gen în procesul de interacțiune și asistență a beneficiarilor/beneficiarelor prin formarea și menținerea unui climat bazat pe respectarea egalității și nonviolenței.
47. CRT DACIA va întreprinde măsurile necesare pentru instruirea angajaților/angajatelelor și voluntarilor/voluntarelor în vederea aplicării în raport cu beneficiarii/beneficiarele asociației a principiului egalității și nondiscriminării.
48. În vederea asigurării pentru beneficiarii/beneficiarele CRT DACIA a unui mediu de interacțiune și asistență deschis, integru, axat pe promovarea egalității și respect pentru fiecare beneficiar/beneficiară indiferent de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar, angajații/angajatele și voluntarii/voluntarele CRT DACIA sunt obligați să respecte și aplice un set minim de norme de conduită, după cum urmează:
- neadmiterea tratamentelor și pedepselor degradante, a discriminării sub orice formă și aplicării nici a unei forme de violență fizică sau psihică;
 - asigurarea protecției fiecărui beneficiar/beneficiare, prin denunțarea formelor de violență fizică exercitate asupra acestora, a oricărei forme de discriminare, abuz, neglijență sau de exploatare;
 - neadmiterea oricăror forme de abuz sexual, emoțional sau spiritual;
 - neadmiterea hărțuirii sexuale și a relațiilor sexuale cu beneficiarii/beneficiarele CRT DACIA, inclusiv a celor consensuale;
 - protecția datelor cu caracter personal ale beneficiarilor/beneficiarelor CRT DACIA;

- f) neadmiterea propagandei șovine, naționaliste, politice, religioase, militariste în procesul de interacțiune și asistență a beneficiarilor/beneficiarelor CRT DACIA;
 - g) excluderea din relațiile cu beneficiarii/beneficiarele CRT DACIA a oricărei forme de discriminare, asigurarea egalității de șanse și promovarea principiilor incluziunii sociale;
 - h) respectarea demnității și recunoașterea meritului personal al fiecărui beneficiar/beneficiară.
49. La angajarea fiecărui angajat/angajate și/sau la admiterea în calitate de voluntar/voluntară, persoana responsabilă va aduce la cunoștință prezenta Politică, obligațiile de respectare a normelor legale ce prevăd neadmiterea discriminării, hărțuirii sexuale sau aplicarea violenței în raport cu beneficiarii/beneficiarele CRT DACIA, precum și răspunderea disciplinară, contravențională sau penală ce apare în cazul încălcării prevederilor legale.
50. În fișele de post a angajaților și în contractele încheiate cu voluntarii/voluntarele CRT DACIA, va fi prevăzută obligația de respectare a prezentei Politici.

IX. DISPOZIȚII FINALE

51. Persoanele vinovate de încălcarea normelor privind anti-discriminarea, anti-hărțuirea și anti-violență poartă răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală în modul prevăzut de legislația în vigoare a Republicii Moldova.
52. Prezenta Politică și amendamentele la această Politică sunt aprobate de către Consiliul de Administrare al CRT DACIA. În baza aprobării Politicii de către Consiliul de Administrare, Președintele CRT DACIA va emite ordin cu privire la persoana abilitată cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în asociația în care activează și a măsurilor ulterioare de implementare a prezentei Politici.
53. Evidența instruirilor referitor la responsabilitățile și obligațiile în cazul executării acțiunilor de gestionare și reacționare la de anti-discriminare, anti-hărțuire și anti-violență este ținută de persoana abilitată cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați.
54. Prezenta Politică se revizuieste cel puțin o dată în 3 ani ca rezultat al modificărilor sau reevaluării componentelor acesteia.
55. Prezenta Politică se aduce la cunoștință angajaților/angajatei, partenerilor contractuali în limitele competențelor funcționale și este obligatorie pentru toți acești subiecți.