

|   |  |                             |               |
|---|--|-----------------------------|---------------|
|  | <b>POLITICA PRIVIND PREVENIREA,<br/>COMBATerea ȘI SANȚIONAREA ORICĂROR<br/>FORME DE HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE<br/>LA LOCUL DE MUNCĂ</b> | <b>Cod Politica-Serv-15</b> |               |
|   |  | <b>Ed. 1</b>                | <b>Rev. 0</b> |
|   |  | <b>Pag.: 1/7</b>            |               |

**APROBAT**  
prin HCA nr. 14 din data de 22.03.2024

**AVIZAT,**  
  
**CB**  
**DIRECTOR GENERAL**

**PREVENIREA, COMBATerea ȘI SANȚIONAREA ORICĂROR FORME DE HĂRȚUIRE ȘI  
DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ**

Data aprobării: 22.03.2024

Data intrării în vigoare: 22.03.2024

|  |               |                  |
|--|---------------|------------------|
| <b>Elaborat:</b>                           | <b>Vizat:</b> | <b>Vizat</b>     |
| BE   | CM            | CA               |
| Compartiment etica si conformitate         | RMI           | Director Juridic |
| <b>Prezentul document înlocuiește: N/A</b> |               |                  |

**EO implicate/destinatari:** toate entitățile Organizației

**REVIZII**

| <b>Ed./<br/>Rev.</b> | <b>Cod</b>       | <b>Istoric<br/>ediții</b> | <b>Capitol modificat/<br/>Conținutul pe scurt al<br/>modificării</b> | <b>Elaborator</b> | <b>Aprobator</b> | <b>Data<br/>elaborării/<br/>reviziei</b> |
|----------------------|------------------|---------------------------|--|-------------------|------------------|--|
| 1/0                  | Politica-Serv-15 | Ediția 1                  | Elaborare inițială   | BE                | CA               | februarie<br>2024                        |

**Note:**

1. Acest document conține informații și date care sunt proprietatea S FISE Electrica Serv S.A.
2. Prezentul document este destinat utilizării exclusive pentru propriile cerințe.
3. Utilizarea integrală sau parțială a acestui document în orice scop sau activitate sau reproducerea parțială/integrală în orice publicație și prin orice procedeu (electronic, mecanic, fotocopiere, microfilmare etc.) este interzisă fără acordul scris al PROPRIETARULUI.

|   |   |                             |               |
|---|---|-----------------------------|---------------|
|  | <b>POLITICA PRIVIND PREVENIREA,<br/>         COMBATEREA ȘI SANȚIONAREA ORICĂROR<br/>         FORME DE HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE<br/>         LA LOCUL DE MUNCĂ</b> | <b>Cod Politica-Serv-15</b> |               |
|   |   | <b>Ed. 1</b>                | <b>Rev. 0</b> |
|   |   | <b>Pag.: 2/7</b>            |               |

## CUPRINS

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| 1. SCOP .....                  | 3 |
| 2. DOMENIU DE APLICARE .....   | 3 |
| 3. OBIECTIVELE POLITICII.....  | 4 |
| 4. PRINCIPIILE POLITICII ..... | 5 |
| 5. NORME DE APLICARE.....      | 5 |

|   |   |                             |               |
|---|---|-----------------------------|---------------|
|  | <b>POLITICA PRIVIND PREVENIREA,<br/>         COMBATAREA ȘI SANȚIONAREA ORICĂROR<br/>         FORME DE HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE<br/>         LA LOCUL DE MUNCĂ</b> | <b>Cod Politica-Serv-15</b> |               |
|   |   | <b>Ed. 1</b>                | <b>Rev. 0</b> |
|   |   | <b>Pag.: 3/7</b>            |               |

## 1. SCOP

Prezenta *Politică* are ca scop stabilirea principiilor pe baza cărora Personalul Organizației va derula relațiile de muncă, în vederea prevenirii faptelor de hărțuire și discriminare la locul de muncă, precum și a principiilor care guvernează demersurile de combatere a unor astfel de conduite, asigurându-se protejarea Organizației în fața oricăror aspecte de neconformitate care ar putea afecta sănătatea fizică și emoțională a salariaților, ar putea deteriora relațiile de muncă și aduce prejudicii reputaționale, comerciale și financiare Organizației sau ar putea atrage sancțiuni legale, afectând prestigiul și rezultatele financiare ale acesteia, atât pe termen scurt, cât și pe termen lung.

Organizația este un angajator care aderă ferm la respectarea principiilor echității, diversității și incluziunii. Considerăm prioritară egalitatea de șanse efectivă bazată exclusiv pe merit și însoțită, dacă este necesar, de măsuri de acțiune pozitivă, fără niciun fel de discriminare sau prejudecăți.

Salutăm și îmbrățișăm diferențele, deoarece considerăm că acestea reprezintă un avantaj pentru organizație și pentru oamenii din cadrul ei. Ne asigurăm că toate persoanele care fac parte din organizația noastră joacă un rol la fel de activ, bucurându-se de un respect deplin așa cum sunt și beneficiind de mediul favorabil incluziunii pe care ne străduim în permanență să-l promovăm.

## 2. DOMENIU DE APLICARE

### 2.1. Cadrul legal și de conformitate

2.1.1. Prezenta *Politică* este elaborată cu respectarea și în vederea aplicării prevederilor:

- ❖ Convenției pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale din 5 decembrie 1950;
- ❖ Cartei Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene din 1 decembrie 2009;
- ❖ Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată prin Legea 167/2020,
- ❖ Normelor Metodologice de aplicare a Legii 202/2002,
- ❖ Legii 53/2002 / Codul Muncii, republicată,
- ❖ Ordonanței nr. 137/2000 republicată,
- ❖ Legea 167/2020,
- ❖ Codului de Etică și Conduită Profesională în vigoare la nivelul Organizației,
- ❖ Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii și discriminării la locul de muncă, din 12.10.2023 - HG 970/2023,
- ❖ precum și a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al CE din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date.

2.1.2. Prezenta *Politică* se completează cu *Politica privind raportarea abaterilor etice, a neregulilor și a oricăror încălcări a legii prin dispozitivele de alertă profesională (avertizare de integritate)*.

### 2.2. Limite

2.2.1. Prezenta *Politică vizează faptele de hărțuire și discriminare generate de către personalul Organizației*, indiferent de funcția ocupată și poziția ierarhică a acestuia, **împotriva personalului Organizației** cu funcție subordonată, echivalentă sau superioară.

2.2.2. Prezenta *Politică vizează*, de asemenea, **faptele de hărțuire și discriminare generate de către personalul Organizației** împotriva personalului terților cu care Organizația are relații de afaceri (contractori, furnizori, utilizatori, clienți, parteneri de afaceri etc.).

|   |   |                             |               |
|---|---|-----------------------------|---------------|
|  | <b>POLITICA PRIVIND PREVENIREA,<br/>         COMBATAREA ȘI SANȚIONAREA ORICĂROR<br/>         FORME DE HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE<br/>         LA LOCUL DE MUNCĂ</b> | <b>Cod Politica-Serv-15</b> |               |
|   |   | <b>Ed. 1</b>                | <b>Rev. 0</b> |
|   |   | <b>Pag.: 4/7</b>            |               |

2.2.3. Prezenta Politică **nu vizează faptele de hărțuire și discriminare generate de către terți** (contractori, furnizori, utilizatori, clienți, parteneri de afaceri etc.) împotriva personalului Organizației, aceste situații fiind guvernate de norme de drept în vigoare la nivel național (ex.: Codul Penal).

2.2.4. Prevederile prezentei Politici **se aplică întregului personal al Organizației**, indiferent de natura raporturilor contractuale avute cu aceasta, în toate activitățile desfășurate sau în numele acesteia.

2.2.5. Prezenta politică nu aduce atingere niciunui alt drept legal și/sau remediu contractual de care Organizația se poate prevala pentru satisfacerea creanțelor sau pretențiilor sale ori pentru apărarea drepturilor sale legitime.

### 2.3. Terminologie specifică

Definițiile aferente termenilor utilizați și abrevierile utilizate în prezentul document sunt cele din Glosarul termenilor utilizați în cadrul Organizației, cod Glosar-Serv în vigoare, precum și:

❖ Prin **discriminare** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. Aceste criterii sunt denumite în continuare colectiv „Criterii Discriminatorii”. Sunt, de asemenea, discriminatorii, prevederile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza Criteriilor Discriminatorii, fața de alte persoane, în afara faptului când aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.

❖ „**Hărțuirea**” reprezintă orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingere, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

❖ „**Hărțuirea sexuală**” definește situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

❖ Constituie **hărțuire morală la locul de muncă** și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale, ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- conduită ostilă sau nedorită;
- comentarii verbale;
- acțiuni sau gesturi.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

## 3. OBIECTIVELE POLITICII

3.1 Dezvoltarea și încurajarea unor conduite adecvate în derularea activității profesionale, conforme principiilor prezentei Politici la nivelul personalului Organizației.

|   |   |                             |               |
|---|---|-----------------------------|---------------|
|  | <b>POLITICA PRIVIND PREVENIREA,<br/>         COMBATAREA ȘI SANȚIONAREA ORICĂROR<br/>         FORME DE HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE<br/>         LA LOCUL DE MUNCĂ</b> | <b>Cod Politica-Serv-15</b> |               |
|   |   | <b>Ed. 1</b>                | <b>Rev. 0</b> |
|   |   | <b>Pag.: 5/7</b>            |               |

- 3.2. Asigurarea condițiilor de muncă echitabile și corecte, care să respecte și să asigure sănătatea, securitatea și demnitatea personalului.
- 3.3. Asigurarea egalității de gen în toate entitățile organizatorice și la toate nivelurile.
- 3.4. Continuarea demersurilor pentru a deveni o organizație pe deplin favorabilă incluziunii persoanelor cu dizabilități.
- 3.5. Combaterea oricărei alte forme de prejudecată și discriminare - pe motive de orientare sexuală/identitate de gen, de origine etnică/rasială și de vârstă.
- 3.6. Asigurarea unui echilibru sănătos între viața profesională și cea privată.
- 3.7. Protejarea stării de bine a personalului.
- 3.8. Stabilirea demersurilor pentru combaterea conduitelor ce nu se aliniază principiilor prezentei *Politici* și evitarea unor situații litigioase asociate.

#### 4. PRINCIPIILE POLITICII

- 4.1. Organizația se angajează să ofere un **mediu sigur**, lipsit de acte de discriminare și hărțuire, indiferent de forma și criteriile acesteia, **pentru întregul personal**, fără nicio formă de discriminare sau de hărțuire.
- 4.2. **Personalul Organizației va da dovadă de respect** în interacțiunile cu subalternii, colegii, superiorii ierarhici sau personalul altor societăți cu care interacționează atât în cadrul activităților profesionale cât și al altor activități derulate în numele sau în interesul Organizației sau al evenimentelor organizate de aceasta.
- 4.3. Organizația promovează o atitudine corectă orientată spre bună colaborare, care să genereze un comportament profesional adecvat în orice moment și situație, atât în incinta sediilor Organizației, cât și în afara acestora, precum și în mediul on-line.
- 4.4. Organizația adoptă o **politică de toleranță zero față de orice formă de discriminare sau hărțuire la locul de muncă**, acestea constituind abateri disciplinare grave/ încălcări ale contractului (mandat sau administrare) gestionate conform prevederilor Regulamentului Intern.
- 4.5. **Organizația va trata cu responsabilitate și promptitudine toate incidentele de discriminare, hărțuire sau violență sesizate.**
- 4.6. Orice persoană care are raporturi contractuale cu caracter profesional (de muncă, management sau administrare), indiferent de natura contractului pe care îl are încheiat cu Organizația, care se dovedește că a săvârșit fapte de discriminare sau hărțuire la locul de muncă, va fi sancționată în conformitate cu prevederile legale și ale RI (pentru CIM) sau cele contractuale (pentru mandat/administrare) în vigoare și cele ale prezentei politici.
- 4.7. Întregul Personal al **Organizației este încurajat să raporteze cu bună-credință** orice încălcare a prevederilor acestei politici.
- 4.8. **Organizația descurajează sesizările făcute cu rea-credință.** Acestea pot constitui abateri disciplinare. Simpla neconfirmare a unei sesizări nu este echivalentă însă cu faptul că sesizarea a fost făcută cu rea-credință.

#### 5. NORME DE APLICARE

- 5.1. S FISE Electrica Serv S.A. adoptă și implementează *Politica dedicată prevenirii și combaterii actelor de hărțuire și discriminare*, politică care se bazează pe principiile expuse în *Codul de Etică și Conduită Profesională*.
- 5.2. Orice angajat, client, furnizor, contractant și sub-contractant sau afiliat al Organizației care are legătură cu activitatea acesteia, poate depune, în condiții care asigură păstrarea confidențialității identității sale, sesizări sau reclamații privind orice acțiune a unui angajat sau a unei alte persoane ce acționează în numele Organizației, care ar încălca legea sau normele interne de etică și conduită în afaceri ale Organizației, inclusiv prevederile prezentei politici.

|   |   |                             |               |
|---|---|-----------------------------|---------------|
|  | <b>POLITICA PRIVIND PREVENIREA,<br/>         COMBATAREA ȘI SANȚIONAREA ORICĂROR<br/>         FORME DE HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE<br/>         LA LOCUL DE MUNCĂ</b> | <b>Cod Politica-Serv-15</b> |               |
|   |   | <b>Ed. 1</b>                | <b>Rev. 0</b> |
|   |   | <b>Pag.: 6/7</b>            |               |

### 5.3. Măsuri proactive pentru combaterea discriminării și hărțuirii la locul de munca.

#### a. Rolul și responsabilitățile Organizației

În vederea combaterii discriminării și hărțuirii la locul de muncă, Organizația ia măsurile proactive prevăzute prin Regulamentul Intern și, în special:

- a) încearcă soluționarea pe cale amiabilă, prin mediere, a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare/hărțuire;
- b) sancționează comportamentul discriminatoriu conform Regulamentului Intern;
- c) nu refuză angajarea în muncă a unei persoane pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- d) nu condiționează ocuparea unui post prin anunț sau concurs, lansat de Organizație ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția cazurilor permise de lege;
- e) nu discriminează angajații, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei;
- f) asigură egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții explicite cu privire la interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în Regulamentul Intern și se asigură de luarea la cunoștință a acestor prevederi de către angajați;
- g) prevede în Regulamentul Intern sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- h) îi informează permanent pe angajați, prin intermediul Intranet, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- i) informează imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- j) cu excepțiile permise de lege, nu utilizează nicio practică discriminatorie ce dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
  - ✓ anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
  - ✓ încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
  - ✓ stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
  - ✓ stabilirea remunerației;
  - ✓ beneficii, altele decât cele de natura salarială, precum și securitate socială;
  - ✓ informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
  - ✓ evaluarea performanțelor profesionale individuale;
  - ✓ promovarea profesională;
  - ✓ aplicarea măsurilor disciplinare;
  - ✓ libertatea de asociere și dreptul la negocierile colective;
  - ✓ orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- k) nu permite sau realizează nicio discriminare sau măsură nepermisă de lege pe motiv/în caz de maternitate;

|   |   |                             |               |
|---|---|-----------------------------|---------------|
|  | <b>POLITICA PRIVIND PREVENIREA,<br/>         COMBATAREA ȘI SANȚIONAREA ORICĂROR<br/>         FORME DE HĂRȚUIRE ȘI DISCRIMINARE<br/>         LA LOCUL DE MUNCĂ</b> | <b>Cod Politica-Serv-15</b> |               |
|   |   | <b>Ed. 1</b>                | <b>Rev. 0</b> |
|   |   | <b>Pag.: 7/7</b>            |               |

- l) nu modifică unilateral relațiile sau condițiile de muncă, inclusiv concedierea angajaților care au înaintat o sesizare sau o reclamație la nivelul companiei pe motiv de discriminare pe bază de sex sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătura cu cauza;
- m) asigură informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor acestora în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibile, conform Regulamentului Intern;
- n) realizează proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind discriminarea și hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- o) asigură sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
- p) promovează o atitudine bazată pe respect reciproc și buna colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
- q) informează angajații privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire /comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte;
- r) elaborează proceduri interne pentru punerea în aplicare a prezentei politici, care cuprind inclusiv circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

#### b. Colaborarea cu autoritățile publice

În cazul în care se impune conform legii, Organizația informează/notifică/sesizează autoritățile publice competente cu privire la încălcări ale dispozițiilor legale antihărțuire și antidiscriminare aduse la cunoștința sa. Autoritățile publice relevante sunt, după caz:

- Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- Organele de cercetare penală;
- Alte autorități prevăzute de lege.

#### c. Rolul și responsabilitățile angajaților

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex sau hărțuiți, să formuleze sesizări/reclamații către Organizație și să solicite sprijinul reprezentantului salariaților din organizație pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Angajații urmează întocmai procedurile adoptate de Organizație în vederea implementării prezentei politici și furnizează toate informațiile necesare pentru aceasta.

În cazul în care sesizarea/reclamația nu a fost rezolvată la nivelul Organizației prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii sau hărțuire, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 (trei) ani de la data săvârșirii faptei.

5.4. Prezenta *Politică* va fi adusă la cunoștința întregului Personal al Organizației prin mijloacele de comunicare existente la nivelul acesteia.

5.5. Modul de implementare al prezentei *Politici* va fi detaliat într-o procedură operațională.