



Politica de prevenire, combatere și sancționare a oricăror forme de hărțuire la locul de muncă



Data aprobării: 16.12.2021

Data intrării în vigoare: 01.01.2022

Note:

1. Acest document conține informații și date care sunt proprietatea Distribuție Energie Electrică România SA (DEER).
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.



CUPRINS

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



1. SCOP

Prezenta Politică are ca scop stabilirea principiilor pe baza cărora personalul Societății va derula relațiile de muncă, în vederea prevenirii faptelor de hărțuire, precum și a principiilor care guvernează demersurile de combatere a unor astfel de conduite, asigurându-se protejarea Societății 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, financiare Societății sau ar putea atrage sancțiuni legale, afectând prestigiul și rezultatele financiare ale acesteia, atât pe termen scurt, cât și pe termen lung.

2. DOMENIU DE APLICARE

2.1. Cadru legal și de conformitate:

2.1.1 Prezenta Politică este elaborată cu respectarea și în vederea aplicării prevederilor Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată prin Legea 167/2020, a Normelor Metodologice de aplicare a Legii 202/2002, a Legii 53/2003 - Codul Muncii, republicată, a Ordonanței nr. 137/2000 republicată, a Codului de Etică și Conduită Profesională în vigoare la nivelul Societății, 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 ale legii prin dispozitivele de alertă profesională (avertizare de integritate).

2.2. Limite:

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

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

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

Prevederile prezentei politici se aplică întregului personal al Societății, indiferent de natura raporturilor contractuale avute cu aceasta.

2.3. Terminologie specifică

Definițiile aferente termenilor utilizați și abrevierile utilizate în prezentul document sunt cele din **Glosarul termenilor utilizați în cadrul Societății**, cod: DEER-GT, în vigoare.

3. OBIECTIVELE POLITICII

- 3.1. Dezvoltarea și încurajarea unor conduite adecvate în derularea activității profesionale, conforme principiilor prezentei Politici la nivelul personalului Societății.
- 3.2. Asigurarea condițiilor de muncă echitabile și corecte, care să respecte și să asigure sănătatea, securitatea și demnitatea personalului.
- 3.3. Stabilirea demersurilor pentru combaterea conduitelor ce nu se aliniază principiilor prezentei Politici și evitarea unor situații litigioase asociate.

4. PRINCIPIILE POLITICII

- 4.1. Societatea 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 Societății 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 Societății 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 Societății, cât și în afara acestora, precum și în mediul on-line.
- 4.4. Societatea 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 RI.
- 4.5. **Societatea 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 Societatea/societățile, dacă 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 **Societății este încurajat să raporteze cu bună-credință** orice încălcare a prevederilor acestei politici.
- 4.8. **Societatea 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. DEER adoptă și implementează Politica dedicată prevenirii și combaterii actelor de hărțuire și discriminare, politică ce 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 Societății 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 Societății, care ar încălca legea sau normele interne de etică și conduită în afaceri ale Societății, inclusiv prevederile prezentei politici.
- 5.3. Prezenta politică va fi adusă la cunoștința întregului personal al Societății prin mijloacele de comunicare existente la nivelul acesteia.
- 5.4. Modul de implementare al prezentei Politici va fi detaliat într-o procedură operațională.

6. ANEXE

N/A