

POLITICA INTERNA PENTRU PROMOVAREA DIVERSITATII, EGALITATII DE SANSE SI INCLUZIUNE LA LOCUL DE MUNCA

Referinta	POL-ENGIE-004 ed.1 rev.1
Difuzare si aplicabilitate	Prezenta Politica se aplica tuturor angajatilor societatilor din cadrul Grupului ENGIE Romania, respectiv ENGIE Romania SA, Distrigaz Sud Retele SRL, ENGIE Servicii SRL, ENGIE Building Solutions SRL, Alizeu Eolian SA, Braila Winds SRL si Depomures SA, Helios Development S.R.L., Solar Development S.R.L. si PIRAMIDA SOARELUI S.R.L., precum si oricaror alte persoane care/cu care interactioneaza angajatii in timpul desfasurarii activitatii: clienti, parteneri, beneficiari, vizitatori etc.

Sumar

Angajamentul societatilor din cadrul Grupului ENGIE Romania

Pentru a oferi angajatilor / angajatei Grupului Engie Romania un mediu de lucru in care fiecare persoana se simte respectata si in care diferentele dintre noi sunt apreciate, **promovam incluziunea, echitatea si diversitatea in toate dimensiunile sale.**

Incurajam o cultura in care oamenii sunt chemati sa fie ei insisi, sa aduca idei si perspective emancipate, izvorate din diversitatea de opinii, o cultura ce respecta si imbratiseaza ceea ce ii face diferiti. Aceasta inseamna pentru noi sa acordam o valoare pozitiva diversitatii la locul de munca, recunoscandu-i puterea de a actiona ca vector de inovare si performanta la toate nivelurile ierarhice ale organizatiei.

Prin urmare, ne angajam sa respectam principiul "**toleranta zero**" in ceea ce priveste discriminarea si sa promovam diversitatea sub toate formele sale: diversitatea de gen, dar si in ceea ce priveste nationalitatea, originea sociala, formarea, experienta profesionala, diversitatea in materie de generatii sau dizabilitati.

Astfel, organizatia devine un loc in care oricare dintre noi trebuie sa ne simtim protejati, beneficiind permanent de egalitate de sanse, liberi sa revelam cine suntem cu adevarat, indiferent de particularitatile noastre si fara a ne teme pentru cariera sau pentru integritatea noastra fizica sau psihologica.

Grupul ENGIE Romania se angajeaza sa promoveze **o cultura a incluziunii** si sa ofere tuturor salariatilor sai/ salariatelor sale un mediu de lucru sigur, lipsit de orice forma de hartuire si/sau discriminare, tratand toti angajatii/ toate angajatele cu respect si demnitate.

In acest sens, diversitatea si incluziunea in cadrul echipelor de lucru se regasesc printre angajamentele societatii si acestea, la randul lor, fac parte din Principiul Etic al Respectului, inclus in Carta Etica care ii guverneaza atat pe toti angajatii/toate angajatele ENGIE, cat si relatia cu partile interesate. ENGIE intelege, de asemenea, ca diversitatea si incluziunea ofera noi moduri de gandire si de actiune care imbogatesc activitatea echipelor si pozitia Grupului pe piata si in societate.

Validator

Director Directie Resurse Umane si Relatii Sociale Oana Otilia Grigoriu



**POLITICA INTERNA PENTRU PROMOVAREA DIVERSITATII, EGALITATII DE
SANSE SI INCLUZIUNE LA LOCUL DE MUNCA**

CUPRINS

Capitolul 1. PRINCIPII DIRECTOARE	3
Capitolul 2. CADRUL DE REFERINTA	3
2.1 REGLEMENTARI LEGALE	3
2.2 REGLEMENTARI INTERNE.....	3
Capitolul 3. SCOP.....	4
Capitolul 4. DEFINITII	4
Capitolul 5. MASURI SI ACTIUNI PREVENTIVE.....	5
Capitolul 6. MONITORIZARE	6
Capitolul 7. PROTECTIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL.....	6
Capitolul 8. RAPORTAREA FAPTELOR	6

POLITICA INTERNA PENTRU PROMOVAREA DIVERSITATII, EGALITATII DE SANSE SI INCLUZIUNE LA LOCUL DE MUNCA

Capitolul 1. PRINCIPII DIRECTOARE

Diversitate: pentru a-si indeplini ambitia de a fi lider in tranzitia energetica, ENGIE se bazeaza pe expertiza tuturor angajatilor sai si asculta punctul de vedere al tuturor. Vedem diferentele dintre oameni ca o expertiza extinsa, un fapt ce ajuta Grupul sa isi atinga obiectivul temerar.

Egalitate (de tratament in relatiile de munca): ENGIE se angajeaza sa asigure sanse egale pentru toti angajatii sai, oferindu-le mijloacele necesare pentru a exista intr-un mediu de lucru sigur si incluziv de-a lungul carierei lor profesionale.

Fiind un principiu fundamental al drepturilor omului, Grupul ENGIE promoveaza drepturi si sanse egale la locul de munca atat femeilor, cat si barbatilor, in baza competentelor profesionale si a indeplinirii cerintelor interne – angajare, promovare, recrutare interna, remunerare, formare profesionala, evaluarea performantei, beneficii, accesul la pozitii manageriale etc, - fara deosebire de origine etnica, gen, rasa, religie, varsta, dizabilitati, orientare sexuala, optiuni politice, apartenenta sindicala sau alte asemenea.

Incluziune: fiecare persoana este unica, fiecare angajat trebuie sa se simta capabil sa vina la munca asa cum este, astfel incat sa se poata dezvolta si sa poata contribui la succesul companiei.

Politica noastra de Diversitate, Egalitate si Incluziune vizeaza toate partile interesate: angajatii, clientii, furnizorii, parteneri si actionarii nostri, care sunt chemati sa aplice si sa apere valorile noastre.

Pentru a atinge dezideratele exprimate mai sus, dorim sa crestem gradul de constientizare a angajatilor nostri si sa oferim instruire privind diversitatea si incluziunea, astfel incat toata lumea sa aiba o mai buna intelegere a mediului in care traim. Fiecare dintre noi, la nivel individual, poate fi un aliat in atingerea acestor obiective – in special managerii, al caror rol este esential in promovarea acestei culturi printr-o atitudine pozitiva si un comportament exemplar.

Capitolul 2. CADRUL DE REFERINTA

2.1. REGLEMENTARI LEGALE

- Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene;
- Conventia Europeana a Drepturilor Omului;
- Carta Sociala Europeana revizuita;
- Directiva europeana 2000/78/CE privind crearea unui cadru general in favoarea egalitatii de tratament in ceea ce priveste incadrarea in munca si ocuparea fortei de munca;
- Directiva 2006/54/CE privind punerea in aplicare a principiului egalitatii de sanse si al egalitatii de tratament intre barbati si femei in materie de incadrare in munca si de munca;
- Codul Muncii (Legea nr. 53/2003);
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati;
- Acordul-cadru la nivel european privind hartuirea si violenta la locul de munca din 26 aprilie 2007;
- Hotararea Guvernului nr. 970/2023 privind aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca.

2.2. REGLEMENTARI INTERNE

- Contract Colectiv de Munca la nivel de Unitate (aplicabil pentru ENGIE Romania SA si Distrigaz Sud Retele SRL);
- Regulament Intern al companiilor din cadrul Grupului ENGIE Romania;
- Carta Etica a Grupului ENGIE;
- Ghid Practic de Etica a Grupului ENGIE;
- Referentialul privind Drepturile Omului;

POLITICA INTERNA PENTRU PROMOVAREA DIVERSITATII, EGALITATII DE SANSE SI INCLUZIUNE LA LOCUL DE MUNCA

- Politica privind integrarea eticii in procesele de Resurse Umane;
- Ghidul practic privind hartuirea sexuala si comportamentul sexist implementat la nivelul Grupului ENGIE.

Capitolul 3. SCOP

Scopul acestei politici este acela de a crea:

- cadrul de intelegere a conceptului de diversitate, egalitate de sanse si incluziune;
- cadrul de reglementare intern si solid prin care este promovat in mod activ un mediu de lucru sigur la toate nivelurile ierarhice din organizatie, in care discriminarea nu este tolerata si in care toate persoanele respecta integritatea si demnitatea, atat in sfera profesionala, cat si personala.

Prezenta Politica vine in completarea prevederilor din Regulamentul Intern cu privire la respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii si seteaza un cadru general pentru elaborarea altor Politici interne conexe (de ex. Politica interna pentru prevenirea si sanctionarea hartuirii si discriminarii la locul de munca, precum si pentru promovarea egalitatii de sanse si tratament).

Prezenta politica se aplica in domeniul relatiilor de munca, respectiv in ceea ce priveste:

- incheierea, suspendarea, modificarea sau incetarea raportului de munca;
- stabilirea si modificarea atributiilor de serviciu, locului de munca sau a salariului;
- stabilirea remuneratiei si acordarea altor drepturi sociale decat cele reprezentand salariul;
- evaluarea profesionala;
- formarea, perfectionarea, reconversia si promovarea profesionala;
- comportamentul la locul de munca si aplicarea masurilor disciplinare;
- orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

Capitolul 4. DEFINITII

ACCESIBILITATE: combinatie de elemente constructive si operationale care permit oricarei persoane cu dizabilitati sa intre, sa se deplaseze, sa iasa, sa se orienteze si sa comunice prin utilizarea sigura, autonoma si confortabila a spatiilor construite, a mobilierului si echipamentelor, a mijloacelor de transport, a informatiilor si a comunicatiilor.

DIZABILITATE: rezultatul interactiunii dintre persoanele cu modificari, limitari si/sau restrictii fizice si barierele rezultate din atitudinea celorlalti sau in raport cu mediul fizic, care impiedica participarea deplina in societate si in conditii de egalitate cu ceilalti.

ALIAT(A): persoana care nu se identifica in mod deschis ca facand parte din grupul LGBT+, dar care sustine drepturile civile si egalitatea de gen si care este recunoscuta de catre membrii comunitatilor in cauza ca fiind un sustinator al drepturilor acestora.

BISEXUALITATE: se refera la atractia sexuala si emotionala fata de ambele sexe, fie simultan, fie alternativ.

A FI IN „DULAP” (EN: TO BE IN/INSIDE THE CLOSET): experienta sociala a persoanelor LGBT+ care sunt obligate sa isi ascunda identitatea reala de mediul inconjurator, traind-o in secret sau in izolare, motiv pentru care vorbim despre „a trai sau a se afla in dulap” (en: to be in the closet). „A iesi din dulap” (en: coming out of the closet) este o metafora folosita care se refera la decizia de a vorbi despre si/sau de a-si asuma public orientarea sexuala sau identitatea de gen. Termenul poate fi utilizat si aplicat in raport cu una sau mai multe tipuri de relatii: cea cu familia, prietenii, colegii de la locul de munca sau in spatiul public (de exemplu, atunci cand va creati o identitate online in functie de alegerea dumneavoastra individuala).

DISCRIMINARE: viziune dominanta prin care se presupune ca un grup de oameni este superior altuia, indiferent de motiv. Orice distinctie, excludere, preferinta sau restrictie care, pe baza originii etnice sau

POLITICA INTERNA PENTRU PROMOVAREA DIVERSITATII, EGALITATII DE SANSE SI INCLUZIUNE LA LOCUL DE MUNCA

naționale, a sexului, a vârstei, a prezentei dizabilităților, a statutului social sau economic, a stării de sănătate, a sarcinii, a limbii, a religiei, a opiniilor, a preferințelor sexuale, a stării civile sau a oricărui alt factor, sfârșeste prin a anula recunoașterea sau exercitarea drepturilor și egalitatea reală de șanse a unui grup. În esență, este o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social, fiind o formă de excludere sau de respingere.

DIVERSITATE: reprezintă originalitatea și pluralitatea identităților care caracterizează grupurile și societățile care alcătuiesc umanitatea. Se regăsește în abundență, varietate și diferență și se manifestă în pluralitatea religiilor, orientărilor sexuale, pozițiilor politice și etnice, obiceiurilor, tradițiilor, experiențelor, culturilor, limbilor, vârstelor și în coexistența acestor caracteristici. Diversitatea la locul de muncă se referă la statutul de a fi diferit și cuprinde toate aspectele în care angajații diferă unii de alții, fiind unici.

EGALITATE DE GEN: este imparțialitatea în ceea ce privește tratamentul de care beneficiază femeile și bărbații, în funcție de nevoile lor respective, fie printr-un tratament egal, fie printr-un tratament diferențiat, care este considerat echivalent în ceea ce privește drepturile, beneficiile, obligațiile și posibilitățile. În domeniul dezvoltării, un obiectiv de egalitate de gen necesită, în general, măsuri care să compenseze dezavantajele istorice și sociale asociate cu genul feminin.

EGALITATEA DE SANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BARBATI: se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora” (Legea 202/2002).

GEN: set de idei, comportamente și atribuții pe care o anumită societate le consideră pertinente pentru fiecare sex. Termenul de „gen” nu îl înlocuiește pe cel de „sex” care se referă doar la ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații.

INCLUZIUNE: înseamnă înțelegerea, acceptarea și promovarea punctelor forte ale calităților și diferențelor care fac ca fiecare individ să fie unic și singular, promovarea practicilor incluzive și asigurarea accesului egal la oportunități și informații.

Capitolul 5. MASURI SI ACTIUNI PREVENTIVE

La ENGIE, promovăm și apărăm în mod activ drepturile omului și, implicit, ale angajaților noștri, combatem discriminarea și căutăm să eliminăm inegalitățile, creând un mediu de lucru sănătos și armonios, lipsit de violență fizică, la locul de muncă și/sau psihologică prin prevenirea, abordarea și sancționarea oricărui tip de hartuire și a oricărui comportament contrar valorilor noastre și principiilor etice care ne guvernează. Prin aceasta, ne propunem să consolidăm calitatea vieții personale și profesionale a oamenilor noștri, contribuind în același timp la acțiuni de responsabilitate socială alături de partile interesate.

Astfel, ne-am asumat următoarele **angajamente**:

- 1) Respectăm diferențele individuale de cultură, religie și origine etnică.
- 2) Promovăm egalitatea de șanse și dezvoltare pentru toți angajații și ne străduim să asigurăm egalitatea de gen în orice moment.
- 3) În cadrul proceselor de angajare, oferim oportunități egale de angajare persoanelor, fără a da importanță: rasei, culorii, religiei, sexului, orientării sexuale, stării civile, naționalității, dizabilităților sau oricărei alte situații protejate de legislația locală.
- 4) Promovăm un mediu de lucru bazat pe respect și egalitate, o atmosferă profesională și empatică, o comunicare deschisă și un loc de muncă lipsit de discriminare, hartuire și alte forme de intoleranță și violență.
- 5) Ne angajăm să atragem, păstrăm și să motivăm oamenii, asigurându-ne că în sistemul nostru de compensații și beneficii nu există diferențe între angajații de sex masculin și cei de sex feminin care îndeplinesc funcții cu un nivel de responsabilitate similară.

POLITICA INTERNA PENTRU PROMOVAREA DIVERSITATII, EGALITATII DE SANSE SI INCLUZIUNE LA LOCUL DE MUNCA

- 6) Respectam si promovam dreptul oamenilor de a obtine un echilibru in viata lor, incurajand echilibrul intre viata profesionala, familiala si personala a angajatilor nostri.
- 7) Interzicem categoric discriminarea in toate formele sale de exprimare, cum ar fi homofobia, misoginismul, xenofobia, segregarea rasiala si antisemitismul, precum si discriminarea rasiala si alte forme conexe de intoleranta.
- 8) In ceea ce priveste incluziunea, cream conditii favorabile pentru participarea pe piata muncii a persoanelor aflate in situatii de vulnerabilitate sociala, fara discriminare si cu sanse egale in ceea ce priveste accesul, permanenta, remunerarea si promovarea in munca.
- 9) Implementam masuri specifice in activitatea noastra de zi cu zi care sa permita si sa incurajeze diversitatea si incluziunea si ne-am asumat un angajament formal ca tot ceea ce este cuprins in aceasta politica sa fie reflectat in mod tangibil in procesele si procedurile noastre, in toate domeniile si in toate activitatile companiei zi de zi.
- 10) Vom organiza periodic (anual) instruirii dedicate cu privire la diversitate si incluziune, astfel incat toti angajatii sa aiba o mai buna intelegere a mediului in care traim.

Orice incident sau sesizare cu privire la incalcarea principiilor si angajamentelor prezentei Politici **se va solutiona potrivit procedurii din Regulamentul Intern referitor la solutionarea petitiilor/ reclamatiiilor sau, dupa caz, a Procedurii de investigare a incidentelor de etica/ Politicii interne pentru prevenirea si sanctionarea hartuirii si discriminarii la locul de munca, precum si pentru promovarea egalitatii de sanse si tratament.**

Capitolul 6. MONITORIZARE

Managementul Grupului ENGIE Romania cunoaste importanta monitorizarii acestei Politici si se va asigura de colectarea, in mod anonim, a statisticilor si informatiilor pentru a evalua atat aplicarea Politicii, cat si eficienta aplicarii acesteia

Capitolul 7. PROTECTIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Prelucrarea datelor cu caracter personal in cadrul activitatilor descrise in prezenta Politica se va face cu respectarea Politicii privind prelucrarea datelor cu caracter personal, precum si a celorlalte proceduri aplicabile in domeniul protectiei datelor cu caracter personal.

Capitolul 8. RAPORTAREA FAPTELOR

Este foarte important ca orice victima a unui comportament discriminatoriu sau ce poate fi calificat drept hartuire la locul de munca sa actioneze cat mai rapid, astfel incat sa poata fi prevenite urmarile unui astfel de comportament nedorit si sa fie luate masurile corespunzatoare.

Va rugam sa consultati si **Politica interna pentru prevenirea si sanctionarea hartuirii si discriminarii la locul de munca, precum si pentru promovarea egalitatii de sanse si tratament** pentru mai multe informatii referitoare la sesizari, sanctiuni sau procesul de investigare si rezolvare al sesizarilor.

Prezenta Politica interna pentru promovarea diversitatii, egalitatii de sanse si incluziune la locul de munca va fi adusa la cunostinta tuturor angajatilor, precum si a Partenerului de dialog social.