

Politica privind Diversitatea și Incluziunea

P-EM-04

Ediția 1

București - Noiembrie 2021

UZ INTERN

Reproducerea sau utilizarea integrala sau partiala a prezentului document in orice publicatii si prin orice procedeu (electronic, mecanic, fotocopiare, microfilmare, etc.) este interzisa daca nu exista acordul scris al ELECTROMONTAJ S.A.

Cuprins

Art. 1. Scop	4
Art. 2. Aplicabilitate	4
Art. 3. Responsabilitate	4
Art 4. Definiții	4
Art.5. Politica privind diversitatea și incluziunea	5
5.1. Fără discriminare	5
5.2. Modele de comportament.....	5
5.3. Limbaj și comunicare incluzive, non-seixiste sau discriminatorii.....	6
5.4. Mediul la locul de muncă libere de hărțuire.....	6
5.5. Proces și consecințe.....	6
Art. 6. Incluziunea muncii	6
6.1 Persoane cu dizabilități.....	7
6.2 Adulți mai în vârstă.....	7
6.3 Persoane aflate în situație de vulnerabilitate	7
6.4 Accesibilitate și serviciu.....	7
6.5 Egalitatea de gen	7
6.6 Maternitate și Paternitate	8
6.7 Muncă flexibilă.....	8
6.8 Rezolvarea sesizărilor	8

Art. 1. Scop

Scopul acestei politici este de a stabili liniile directoare care promovează o cultură a respectului pentru diversitate, egalitatea muncii, nediscriminarea și incluziunea în muncă a persoanelor aflate în situații vulnerabile. Prin aceasta, se asigură faptul că egalitatea oportunități sunt garantate pentru toți membrii companiei.

Art. 2. Aplicabilitate

Prezenta politică de diversitate și incluziune se aplică întreg personalului, vizitatorilor, clienților și părților interesate de ELECTROMONTAJ SA.

Art. 3. Responsabilitate

În Electromontaj SA:

- Dezvoltăm o cultură organizațională bazată pe respect reciproc, încredere, recunoștere și valorificare a diferențelor și aptitudinilor individuale.
- Aplicăm principiile non-discriminării și egalității de șanse în procesele decizionale și în managementul resurselor umane în procesul de recrutare și prin crearea de oportunități de dezvoltare, formare și promovare profesională pentru întreg personalul.
- Motivăm personalul prin sistemul de beneficii și compensații la locul de muncă, fără a face diferențe între angajați.
- Realizăm procese de selecție și dezvoltare a talentelor pe baza parametrilor de performanță și potențial, fără distincție de gen.
- Respectăm și promovăm dreptul personalului în a realiza un echilibru în muncă, familie și viața personală.

ELECTROMONTAJ SA va depune toate eforturile rezonabile pentru a se asigura că toți cei implicați sunt familiarizați cu această politică și sunt conștienți de faptul că orice încălcare a acesteia va fi investigată și rezolvată.

Șefii de departamente și managerii încurajează membrii echipei să raporteze cu promptitudine orice reclamații sau preocupări, pentru a se asigura că se iau imediat măsuri rapide și constructive.

Art 4. Definiții

Discriminare - 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.

Egalitatea de gen reprezintă drepturi, responsabilități și șanse egale ale femeilor și bărbaților.

Hărțuire - orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, 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.

Hărțuire sexuală - 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.

Persoană cu dizabilitate - persoană care are deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngreuna participarea deplină și efectivă a persoanei în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți.

Sexism - orice act, gest, reprezentare vizuală, cuvinte vorbite sau scrise, practică sau comportament bazat pe ideea că o persoană sau un grup de persoane este inferior din cauza sexului lor, care are loc în sfera publică sau privată, fie online, fie offline, cu scopul sau efectul: i) încălcării demnității sau drepturilor inerente ale unei persoane sau

unui grup de persoane; sau ii) care are ca rezultat vătămări sau suferințe fizice, sexuale, psihologice sau socio-economice pentru o persoană sau un grup de persoane; sau iii) crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; sau iv) constituirea unei bariere în calea autonomiei și realizării depline a drepturilor omului de către o persoană sau un grup de persoane; sau v) menținerea și consolidarea stereotipurilor de gen.

Art.5. Politica privind diversitatea și incluziunea

5.1. Fără discriminare

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință care, prin acțiune sau omisiune, cu intenție sau fără, care nu este obiectivă, rațională sau proporțională și al cărui obiect sau rezultat este de a obstrucționa, restrânge, împiedica exercitarea unui drept sau libertate a omului este interzisă în mod explicit atunci când acestea se bazează pe unul sau mai multe motive, printre care:

- Origine etnică sau națională
- Rasă
- Cultură
- Sex
- Gen
- Vârstă
- Dizabilități
- Stare socială
- Stare de sănătate
- Statut legal
- Religie
- Aspect fizic
- Statut de imigrare
- Sarcină
- Limbă
- Opinie
- Identitate de gen
- Identitate sau apartenență politică
- Statut civil
- Situația familială
- Responsabilitățile familiale

De asemenea, este interzisă exprimarea homofobiei, misoginiei, xenofobiei, segregării rasiale, antisemitismului, rasismului și a altor forme conexe de intoleranță care vor fi înțelese ca discriminare.

5.2. Modele de comportament

În Electromontaj SA, un comportament respectuos și educat va fi întotdeauna menținut în relațiile cu alte persoane, luând în considerare promovarea unei relații respectuoase, promovând un tratament adecvat și cordial, fără deosebire de sex, vârstă, socială sau origine etnică, naționalitate, preferință sexuală, apartenență politică sau ierarhie.

Societatea promovează aplicarea principiilor diversității și incluziunii și va căuta să dezvolte colaborări cu parteneri care împărtășesc aceleași idei și care permit un mediu de lucru care promovează demnitatea și respectul pentru toți.

Modele de comportament sunt reafirmate în Codul de etică stabilit de societate fiind avute în vedere în următorii factori:

- Conformitatea cu legea, regulamentele și normele interne
- Egalitatea de șanse
- Locul de muncă liber de hărțuire
- Securitatea la locul de muncă
- Grija de noastră față de informațiile private și confidențiale.

5.3. Limbaj și comunicare incluzive, non-seixiste sau discriminatorii

În Electromontaj SA utilizarea limbajului non-sexist, nediscriminatoriu, lipsit de incluziune este promovat fără prejudecăți, pentru existența unor relații de respect și egalitate între sexe și pentru a preveni violența și discriminarea împotriva oricărei persoane.

În cadrul comunicărilor noastre, atât interne cât și externe, precum și în toate informările care sunt difuzate în presa scrisă, vizuală, digital sau orală se va utiliza un limbaj liber de prejudecăți și stereotipuri luând în cont următoarele:

- Eliminarea tuturor formelor de discriminare pe motive de sex, vârstă, origine socială sau etnică, crez, naționalitate, origine, preferință sexuală, apartenență politică sau ierarhie,
- Folosirea în toate formele de comunicare a unui limbaj de prejudecăți, non-sexist, fără stereotipuri de gen pentru a evita orice formă de violență care promovează victimizare, umilire, stigmatizare sau care sugerează subordonarea personalului.
- Tratarea oamenilor cu respect și demnitate, oferind o viziune echilibrată a diferitelor stiluri de viața a lor.

5.4. Mediul la locul de muncă libere de hărțuire

Mediul nostru de lucru este definit de un tratament respectuos la toate nivelurile organizației. Acest principiu se aplică în orice moment și spațiu de interacțiune, în timpul exercitării funcțiilor, în sesiuni de feedback de performanță și în fiecare forum/grup pentru exprimarea de idei și opinii. Având în vedere cele de mai sus, este interzisă orice acțiune, situație sau insinuare de hărțuire în cadrul Electromontaj SA.

Electromontaj SA condamnă și sancționează hărțuirea sexuală, fizică și/sau verbală. Nimeni nu are dreptul de a exercita acte de acest tip la un alt partener sau colaborator. Este interzisă promisiunea de beneficii sau acordarea acestora în cadrul a companiei, având la bază relații inadecvate.

În același mod, hărțuirea la locul de muncă nu este tolerată, niciun angajat nu ar trebui să fie deranjat de alți colegi din cauza condițiilor lor sociale, culturale sau de altă natură. Angajații se vor abține de la critici și bătaie de joc, realizând că astfel de acțiuni afectează demnitatea și performanța colegilor. Prin urmare, aceste comportamente sunt interzise deoarece interferează cu munca sau performanța altui angajat sau colaborator și care conduce la mediul de muncă intimidant sau ostil.

La Electromontaj SA gestionăm diferențele noastre de opinii, menținând întotdeauna o linie absolută de respect.

5.5. Proces și consecințe

În mediul nostru de lucru, ne angajăm cu toții să respectăm valorile culturii noastre, politicile interne și regulile și liniile directe derivate din acestea, pentru a asigura realizarea obiectivelor noastre, pentru a construi un mediu de lucru pozitiv.

Din acest motiv, orice act de non-conformitate cu Codul de etică poate da loc la aplicarea măsurilor disciplinare și întocmirea unui raport ce va fi arhivat la dosarul personal și punerea în aplicare a sancțiunilor legale aferente.

Politica de incluziune a diversității și Codul de etică nu prevăd toate situațiile care pot apărea în mediul nostru de lucru, astfel încât conținutul lor trebuie să fie luate în considerare în conformitate cu cerințele legislației în vigoare, precum și standardele care ghidează acțiunile noastre. Nu trebuie să se ia în considerare faptul că, existența unei situații speciale, neinclusă în acest document reprezintă o excepție de la politicile Electromontaj SA. În această situație se vor aplica criteriile bazate pe valorile companiei.

Art. 6. Incluziunea muncii

În Electromontaj SA căutăm să avem angajați care să reflecte valorile companiei și să fie de referință pentru alte persoane. De asemenea, noi credem că oportunități pot fi găsite în sistemele de viață foarte diferite. Pentru acest motiv Electromontaj SA încearcă să pună în aplicare programe care înlesnesc incluziunea forței de muncă în diferite sectoare ale populației ca: persoane cu handicap, adulți în vârstă și persoanele care provin din situații de vulnerabilitate.

6.1 Persoane cu dizabilități

La Electromontaj SA credem că includerea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități ne îmbogățește și că dreptul la muncă nu poate fi născut din compasiune sau solidaritate forțată, ci din respect pentru om și drepturile fiecărei persoane. Pentru acest lucru promovăm selecția de calități care să arate mai mult dincolo de limitările sau capacitățile fizice, sociale sau mentale.

Este important pentru noi ca noi toți să avem aceleași oportunități de lucru, pentru a fi utili pentru societate și, în același timp, pentru a satisface nevoile noastre și cele ale familiilor noastre cu demnitate. Pentru că, atunci când există șanse egale crește calitatea vieții oamenilor și este construită o societate mai bună.

6.2 Adulți mai în vârstă

Pentru a realiza un mediu de lucru incluziv, este important să se ia în considerare diversitatea generațională. Motiv pentru care la Electromontaj SA promovăm respectarea drepturilor persoanelor în vârstă, precum și includerea și abilitarea acestora. De asemenea, Electromontaj SA promovează strategii specifice pentru a consolida crearea de oportunități de angajare a persoanelor adulte în vârstă.

Când avem forță de muncă a adulților în vârstă trebuie avută în vedere capacitatea acestora de colaborare cu valori definite, cu experiența și înțelepciunea dobândită în decursul vieții. Programul de includere în muncă pentru persoane adulte în Electromontaj SA urmărește revigorarea persoanelor în vârstă în societate, precum și beneficiile economice pentru familiile cu persoanelor în vârstă.

6.3 Persoane aflate în situație de vulnerabilitate

La Electromontaj SA credem că una dintre cele mai mari responsabilități sociale ale unei companii este generarea de locuri de muncă și profit pentru a mobiliza economiile și a oferi locuri de muncă decente oamenilor care le caută. Din acest motiv, încercăm să deschidem ușile grupurilor aflate în situații vulnerabile, care au mai puține oportunități. În acest fel vom contribui la prevenirea muncii informale în țările în care sunt prezente și ajută nevoile de angajare ale acelor minorități.

6.4 Accesibilitate și serviciu

Angajamentul societății este de a integra ajutorului tehnic și de sprijin pentru reducerea și eliminarea barierelor în calea angajaților și colaboratorilor cu dizabilități, pentru a se asigura că acestea pot participa la un mediu de lucru în egalitate de condiții.

Introducem facilități, servicii și produse pentru a promova și încuraja includerea a tuturor acelor oameni, eliminând orice tip de barieră pentru a promova incluziunea, mereu în căutarea de modalități de a adapta serviciile noastre la nevoile clienților pentru că toți au acces la o experiență de serviciu pozitivă.

6.5 Egalitatea de gen

La Electromontaj SA promovăm egalitatea efectivă între femei și bărbați în cadrul companiei în ceea ce privește accesul la ocuparea forței de muncă, formare, promovare profesională și condiții de muncă, promovând diversitatea de gen ca manifestare a realității sociale și culturale și, în special în următoarele domenii:

- Consolidarea angajamentului Electromontaj SA, cu șanse egale eficiente între femei și bărbați, atât în cadrul organizației cât și în societate și să promoveze conștientizarea cu privire la această problemă, în cele două domenii.
- Asigurarea, prin politica noastră de compensare, a remunerării egale pentru muncă a personalului din Electromontaj SA, asigurându-se că pentru rolurile și responsabilitățile echivalente va fi aceeași remunerația pentru femei și pentru bărbați.
- Asigurarea dezvoltării profesionale a femeilor în cadrul companiei prin eliminarea obstacolelor care pot împiedica sau limita cariera, punerea în aplicare a practicilor care contribuie la criteriile de merit și capacitate, în ceea ce privește cerințele de la locul de muncă.
- Analizează măsurile de acțiuni pozitive pentru a corecta inegalitățile care apar și pentru a promova accesul femeilor la funcții de responsabilitate în care acestea au o reprezentare redusă sau deloc.

- Consolidarea mecanismelor și procedurilor de selecție și de dezvoltare profesională pentru a facilita prezența femeilor în toate structurilor organizației în care reprezentare este insuficientă, inclusiv participarea la programe de formare și monitorizare a dezvoltării profesionale specifice femeilor.
- Asigură o reprezentare echilibrată în diferite departamente și niveluri de luare a decizie, asigurându-se că femeile participă la condiții de egalitate de oportunități în toate domeniile de consultare și decizie a companiei.

6.6 Maternitate și Paternitate

Ca o măsură de a promova organizarea condițiilor de lucru în perspectivă de gen masculin/feminin, care să permită reconcilierea dintre viața personală, muncă și familie în Electromontaj SA se oferă zile de concediu de paternitate și posibilitatea de a alege între diferite opțiuni de flexibilitate pentru a aborda acordarea concediului de maternitate, în conformitate cu nevoi personale ale angajaților.

6.7 Muncă flexibilă

Electromontaj SA ofera angajaților posibilitatea de a lucra într-o schemă flexibilă de lucru, al cărui obiectiv este acela de a crește productivitatea personalului care lucrează în Electromontaj SA și sprijin în echilibrul dintre muncă și viața personală.

Munca flexibilă constă în oferirea posibilității angajaților de a lucra de la distanță, asigurând îndeplinirea obiectivelor și oferind rezultatele stabilite în timp util.

6.8 Rezolvarea sesizărilor

Electromontaj SA încurajează angajații care consideră că nu a fost respectată Politica privind Diversitatea și Incluziunea să formuleze plângeri.

Fiecare sesizare va fi tratată ca o informație confidențială, asupra căreia se va păstra o difuzare limitată, strict la persoanele cu atribuții în rezolvarea acestora.

Încălcarea confidențialității unei investigații oficiale asupra reclamațiilor sau divulgarea necorespunzătoare a informațiilor personale obținute într-un rol profesional (de exemplu, în calitate de manager) este o încălcare gravă a acestei politici și poate duce la acțiuni disciplinare.

ELECTROMONTAJ SA pune la dispoziția personalului/colaboratorilor săi care ar putea fi victime ale neaplicării acestei Politici privind Diversitatea și Incluziunea sau a oricărui act care încalcă Codul de Etică & Conduită, adresa de email etica@em.ro pentru a face plângeri în mod anonim și confidențial.

Președinte al Consiliului de Administrație
Caunii Mihai

