



MINISTERUL MEDIULUI.
APELOR ȘI PĂDURILOR



ADMINISTRAȚIA NAȚIONALĂ
APELE ROMÂNE



PLANUL PRIVIND EGALITATEA DE GEN

1. Considerații generale
2. Cadrul legislativ
3. Definiții
4. Formele discriminării
5. Poziția Administrației Bazinale de Apă Jiu
6. Prevederi privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării
7. Măsuri și acțiuni stabilite
 - 7.1. Evaluarea impactului/auditul procedurilor și practicilor pentru identificarea prejudecăților de gen
 - 7.2. Propunerea de strategii inovatoare pentru a corecta orice prejudecată identificată și monitorizarea progresului prin intermediul indicatorilor
 - 7.3. Prevenirea oricăror fapte discriminatorii
 - 7.4. Medierea conflictelor apărute în urma săvârșirii unor fapte discriminatorii
 - 7.5. Investigarea, constatarea, soluționarea și monitorizarea cazurilor de discriminare
 - 7.6. Sancționarea comportamentului discriminatoriu
 - 7.7. Sprijin și asistență
8. Domeniul de aplicare
9. Dispoziții finale

1. Considerații generale

Uniunea Europeană promovează drepturile fundamentale, nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru toți cetățenii. Egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane, fără deosebire de origine etnică, de cetățenie, de gen, de religie, de vârstă, de dizabilități sau de orientare sexuală.

Administrația Bazinală de Apă Jiu respectă toate legile, reglementările europene și naționale ce vizează combaterea discriminării și în același timp își manifestă interesul pentru depistarea, înțelegerea și evitarea oricăror alte modalități de discriminare. Prezentul document se dorește a fi un instrument menit a evidenția unele dintre valorile care guvernează Administrația Bazinală de Apă Jiu (egalitate, incluziune, diversitate, transparență etc.) și răspunde proactiv unor provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen și ale nediscriminării în toate procesele și practicile instituționale. Aspectele de nediscriminare evidențiate vizează toate programele și activitățile, toate aspectele legate de recrutare sau de ocuparea forței de muncă,

Planul de egalitate de gen (PEG) nu aduce atingere dispozițiilor legale, libertății religioase și autonomiei cultelor așa cum sunt reglementate prin Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor. De asemenea, PEG respectă regulamentul general privind protecția datelor (GDPR).

Prin implementarea acestui document, se urmărește stimularea egalității, incluziunii și diversității, creșterea gradului de satisfacție a angajaților, dar și creșterea egalității de gen în România.

Elaborarea prezentului PEG în cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu vizează următoarele obiective:

- a) asigurarea protecției grupurilor vulnerabile și/sau defavorizate;
- b) stabilirea criteriilor uniforme de evaluare a situațiilor care pot constitui o formă de discriminare sau de hărțuire;
- c) promovarea unui mediu profesional sigur și nediscriminatoriu;
- d) respectarea legislației în vigoare, prin:
 - prevenirea oricăror fapte de discriminare;
 - instituirea unor măsuri speciale în vederea protecției persoanelor defavorizate;
 - medierea și soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte sau fapte de discriminare;
 - sancționarea comportamentului discriminatoriu, ca urmare a plângerilor formulate către Comisia de etică;
 - aplicarea măsurilor de asistență și de sprijin în caz de discriminare sau de hărțuire;
- e) implementarea și urmărirea¹:
 - echilibrului dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională;
 - echilibrului în conducere și luarea deciziilor;
 - egalității de gen în recrutare și progres în carieră;
 - măsurilor împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală.

Scopul prezentului *Plan de egalitate de gen* este asigurarea egalității de șanse și combaterea discriminării în Administrația Bazinală de Apă Jiu.

¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

2. Cadrul legislativ și reglementări interne

Cadrul legislativ adoptat de către Uniunea Europeană se regăsește în:

- Directiva 79/7/CE privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;
- Directiva 92/85/CE privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;
- Directiva 2000/43/CE privind tratamentul egal al persoanelor indiferent de originea rasială și etnică.
- Directiva 2000/78/CE privind egalitatea în domeniul ocupării precum și în alte aspecte ale vieții cotidiene;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare). Cadrul legislativ național are la bază:
- Constituția României;
- Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată);
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată);
- Regulamentul European nr. 679/2016 privind protecția datelor cu caracter personal;
- Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (republicată);
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- Regulamentul de organizare și funcționare al Administrației Bazinale de Apă Jiu, aprobat în data 01.01.2025;
- Regulamentul intern al Administrației Bazinale de Apă Jiu, aprobat în data de 05.10.2023;
- Codul de etică și conduită profesională al angajaților din Administrația Națională Apele Române, aprobat în data 25.05.2023.
- PL - 61 Combaterea hartuirii la locul de muncă, vers. 1 / 02.11.2023;
- PL-58 Evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților, vers. 5 / 19.12.2023,
- PL-70 Protecția avertizorilor de integritate, vers. 1 / 29.05.2023,
- Legea Apelor nr. 107/1996, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență nr. 107/2002 privind înființarea Administrației Naționale Apele Române
- Hotărârea nr. 1176 / 2005 privind aprobarea Statutului de organizare și funcționare a Administrației Naționale Apele Române.

3. Definiții

Egalitatea este un concept complex, încărcat de sensuri diverse, uneori contradictorii. Faptul că suntem egali sau ne dorim și ar trebui să fim nu înseamnă că suntem identici. Din antichitate și până azi, omenirea a produs diverse teorii ale egalității înțeleasă, printre altele, ca egalitate de șanse, egalitate de oportunități, egalitate *de facto* sau *de jure*, egalitate de drepturi și/sau egalitate de responsabilități, egalitate sau/și echitate, egalitate simplă sau multiplă. Dezbaterile despre egalitate trebuie racordate la discuțiile ample despre inegalități sociale, economice, politice, culturale etc.

Egalitatea de șanse este un principiu fundamental al drepturilor omului care are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, gen, rasă, religie, vârstă, dizabilități, orientare sexuală, nivel de educație etc.

Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, 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. Sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute anterior, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. (în conformitate cu O.G.137/2000).

Incluziunea reprezintă promovarea unei culturi incluzive, bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă).

Diversitatea reprezintă promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice, asumarea unor inițiative care să oprească transferul de cunoaștere.

Egalitatea de gen reprezintă promovarea la nivel instituțional a practicilor și a politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie.

4. Formele discriminării

Discriminarea directă are loc atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare;

Discriminarea indirectă are loc atunci când actele și faptele sunt întemeiate, în mod aparent, pe alte criterii decât cele prevăzute de lege, dar care produc efectele unei discriminări directe;

Discriminarea multiplă reprezintă o diferență nejustificată de tratament întemeiată pe două sau mai multe criterii prevăzute de lege;

Hărțuirea reprezintă situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, de rasă, de naționalitate, de etnie, de limbă, de religie, de categorie socială, de convingeri, de gen, de orientare sexuală, de apartenență la o categorie defavorizată (discriminată sau persecutată în prezent sau în trecut), de vârstă, de handicap, de statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

Victimizarea reprezintă orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

5. Poziția Administrației Bazinale de Apă Jiu

În baza bunelor practici și a tradițiilor sale de lungă durată, ținând cont de structura organizatorică, angajații Administrației Bazinale de Apă Jiu își desfășurarea activitatea de gospodărirea apelor, fără a ține cont de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, opțiune politică, avere, apartenență la o

categorie defavorizată, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

În acord cu aceste principii, promovăm un mediu sigur, lipsit de discriminare sexuală sau bazată pe gen, violență sexuală, urmărire, hărțuire sau alte abateri înrudite, urmărind creșterea gradului de conștientizare a unor astfel de abateri și de prevenire a acestora, de sprijinire a eventualelor victime și de analizare cu celeritate a abaterilor raportate.

Prezentul document se aplică și se adresează angajaților Administrației Bazinale de Apă Jiu și a părților interesate și interzice o gamă largă de comportamente axate pe sex și/sau gen care pot avea sau nu un caracter sexual, bazat pe: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, opțiune politică, avere, apartenența la o categorie defavorizată, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală sau pe orice alt criteriu care are ca scop sau ca efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, a folosinței sau a exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în special în ceea ce privește accesul la programele și serviciile oferite de Administrația Bazinală de Apă Jiu, ocuparea forței de muncă și relațiile cu terții.

Administrația Bazinală de Apă Jiu își asumă angajamentul, ținând cont de eventualele incompatibilități și conflicte de interese, privind oportunități egale de angajare și diversitate prin aplicarea competitivității, drept unicul principiu ce garantează accesarea pe piața muncii.

În cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu se respectă libertatea individuală, considerându-se că discuțiile și dezbaterile intense, accesul la informații, dreptul la informare și libertatea de exprimare, exercitate în limitele legii, fac parte integrantă din viața comunității.

În spațiul instituției, nu sunt permise:

- propaganda cu caracter politic desfășurată în interiorul sau în legătură cu acțiuni ale instituției sau utilizând infrastructura acesteia;
- prozelitismul religios;
- promovarea unor doctrine sau idei cu caracter extremist, antisemit, misogin, rasist sau xenofob;
- defăimarea instituției de către angajații acesteia;
- atacurile personale sau afirmațiile defăimătoare la adresa altor angajați.

6. Prevederi privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării în cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu

Valorile fundamentale promovate în cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu se regăsesc în legislația care guvernează instituția, politicile și procedurile interne care conțin cele mai importante prevederi despre modul de funcționare a acesteia, precum și despre structura sa, misiunea și obiectivele, principiile de organizare și de funcționare, precum și valorile care caracterizează activitatea acesteia, bazate pe principiul solidarității umane și interesului comun, prin colaborare și cooperare strânsă, la toate nivelurile administrației publice, a utilizatorilor de apă, a reprezentanților colectivităților locale și a populației, pentru realizarea maximului de profit social.

Drepturile fundamentale ale angajaților, recunoscute și apărute de Administrația Bazinală de Apă Jiu sunt:

- a) să se organizeze în asociații profesionale și/sau sindicale în condițiile legii;
- b) să decidă liber asupra apartenenței lor politice și religioase și să acționeze în aceste domenii numai în afara Administrației Bazinale de Apă Jiu;
- c) să aibă parte de o evaluare obiectivă și nediscriminatorie a competențelor profesionale, cu respectarea legislației;

- d) să ceară verificarea și evaluarea abuzurilor și neregulilor de către organisme specializate prevăzute de legislația în vigoare, precum și dreptul la protecția celor care sesizează, potrivit Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public.

În cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu sunt interzise:

- a) discriminarea, hărțuirea, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa personalului;
- b) promovarea sau tolerarea unor asemenea comportamente de către conducerea departamentelor sau structurilor de specialitate;
- c) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

De asemenea, sunt recunoscute și următoarele principii de conduită profesională pentru personalul Administrației Bazinale de Apă Jiu:

- a) asigurarea egalității de tratament, personalul având obligația de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare, respectând principiul egalității de drepturi prin promovarea tratamentului nediferențiat și prin eliminarea oricărei forme de discriminare;
- b) imparțialitatea și nediscriminarea, personalul fiind obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției.

În cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu este desemnat un responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în baza deciziei nr. 311/13.08.2020, care are un rol proactiv sau consultativ și este responsabil de monitorizarea și de asigurarea respectării procedurilor și a practicilor privitoare la egalitatea de gen.

Responsabilul privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este responsabil în desfășurarea următoarelor procese:

A. COLECTAREA DATELOR:

1. Definirea indicatorilor pentru colectarea datelor:

- statistica de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe discipline, funcție (inclusiv personalul administrativ) și pe relația contractuală cu instituția;
- numărul mediu de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a face progrese în carieră;
- diferențe salariale pe sex/gen și loc de muncă;
- numărul de femei și bărbați în posturi de luare a deciziilor administrative;
- numărul de candidați de sex feminin și bărbați care aplică pentru posturi distincte;
- numărul de femei și bărbați care au părăsit Administrația Națională Apele Române în ultimii ani, specificând numărul de ani petrecuți în instituție;
- numărul de angajați în funcție de sex/gen care solicită/iau concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și numărul celor reveniți din concediu;
- numărul de zile absente de femei și bărbați în funcție de motivul absenței;
- numărul de ore de formare la care participă femei și bărbați.

2. Colectarea datelor particularizate pe sex și/sau gen.

B. ANALIZA DATELOR COLECTATE:

- identificarea inegalităților de gen și a cauzelor acestora;
- efectuarea unei revizii interne a planurilor sau a acțiunilor existente pentru a asigura abordarea cerințelor obligatorii PEG și a domeniile recomandate;

C. PLANIFICAREA:

- definirea zonelor de intervenție în planul de egalitate de gen;
- stabilirea obiectivelor și țintelor pentru PEG;
- stabilirea unui plan de acțiuni și măsuri;

- alocarea resurselor și responsabilităților pentru implementarea PEG;
- definirea termenelor de implementare.

D. Monitorizarea și evaluarea:

- definirea indicatorilor pentru măsurarea progresului implementării PEG;
- revizuirea continuă a progresului înregistrat;
- ajustări și îmbunătățiri.

Administrația Bazinală de Apă Jiu sprijină dezvoltarea, monitorizarea și implementarea strategiilor de îmbunătățire a egalității de șanse în rândul comunității sale. Acest demers presupune o cunoaștere corectă și detaliată a datelor relevante privind egalitatea de gen precum și o înțelegere a evoluției acesteia în timp.

Colectarea datelor și monitorizarea se realizează la sfârșitul fiecărui an calendaristic, termenul pentru prezentarea rapoartelor de monitorizare fiind data de 31 ianuarie 2025.

7. Măsurile și acțiunile stabilite în cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu

La nivelul Administrației, s-au identificat următoarele etape pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare:

- evaluarea impactului/auditul procedurilor și practicilor pentru identificarea prejudecății de gen;
- propunerea de strategii inovatoare pentru a corecta orice prejudecată identificată și monitorizarea progresului prin intermediul indicatorilor;
- prevenirea oricăror fapte discriminatorii, prin instituirea unor măsuri speciale, în vederea protecției persoanelor defavorizate, care nu se bucură de egalitatea de șanse;
- medierea conflictelor apărute în urma săvârșirii unor fapte discriminatorii;
- investigarea, constatarea soluționarea și monitorizarea cazurilor de discriminare;
- sanționarea comportamentului discriminatoriu, ca urmare a plângerilor formulate către Comisia de Etică.
- sprijin și asistență în caz de hărțuire și discriminare.

7.1. Evaluarea impactului procedurilor și practicilor pentru identificarea prejudecăților de gen

Etapele necesare evaluării impactului/identificării prejudecății de gen se bazează pe crearea și centralizarea unor chestionare care analizează contextul de apariție și de evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați. După centralizarea acestor chestionare, se identifică prejudecățile de gen și, în acest sens se:

- recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu;
- se formulează propuneri în vederea prevenirii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității.
- propun măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluându-se impactul acestora asupra femeilor și bărbaților.

7.2. Propunerea de strategii inovatoare pentru a corecta orice prejudecată identificată și monitorizarea progresului prin intermediul indicatorilor

Această etapă presupune:

- a) elaborarea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica salarială, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;
- b) elaborarea, fundamentarea, evaluarea și implementarea programelor și proiectelor în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- c) acordarea consultanței de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislative naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

7.3. Prevenirea oricăror fapte discriminatorii

Etapă de prevenție constă în principal în conștientizarea existenței discriminării și a formelor pe care aceasta le poate lua. Astfel, se recomandă folosirea următoarelor mijloace la nivelul Administrației Bazinale de Apă Jiu:

- a) informarea cu privire la istoricul și la situația actuală a grupurilor minoritare ce își desfășoară activitatea în cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu;
- b) promovarea prevederilor legate de egalitatea de șanse și de combaterea discriminării în rândul angajaților, cu accent pe prevenirea și medierea comportamentelor discriminatorii, respectiv pe instrumentele de sesizare pe care aceștia le au la dispoziție;
- c) îmbunătățirea accesibilității prevederilor interne ale Administrației Bazinale de Apă Jiu legate de sesizarea și soluționarea cazurilor de discriminare,
- d) implicarea sindicatelor în procesul de instruire și sprijin a persoanelor vulnerabile.

7.4. Medierea conflictelor apărute în urma săvârșirii unor fapte discriminatorii

Soluționarea conflictelor pe cale informală se bazează pe stoparea discriminării, a hărțuirii sau a altor comportamente, fără a urmări derularea unei investigații formale, metodele folosite fiind adaptate circumstanțelor particulare: consilierea reclamantului cu privire la modul de abordare directă a unei situații; asistarea reclamantului și a structurii organizatorice în rezolvarea unei probleme reale sau percepute, cum ar fi prin medierea unei rezoluții în cadrul departamentului sau prin contribuirea la modificarea unei situații în care a avut loc comportamentul ofensator; organizarea unei întâlniri cu presupusul autor pentru a discuta despre liniile de conduită impuse de *Planul de egalitate de gen*.

În mod normal, persoana învinuită nu va fi informată cu privire la acțiunea sau identitatea reclamantului, fără consimțământul acestuia din urmă, cu excepția cazurilor în care circumstanțele impun acest lucru. În cazurile în care acuzațiile sunt soluționate în mod informal, împotriva pretinsului autor al actului de discriminare nu se vor lua măsuri disciplinare, iar acuzațiile nu vor fi înregistrate în dosarul personal al persoanei acuzate de discriminare sau în dosarul disciplinar al angajatului.

În cazul în care părțile recurg la mediere, ca modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane, în condiții de neutralitate, de imparțialitate și de confidențialitate, aceasta este eficientă numai în condițiile în care se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții acceptate de ambele părți, eficiente și durabile.

Observație: Medierea se poate realiza și prin recurgerea la o terță persoană specializată în calitate de mediator, pe lângă persoana desemnată din cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu. Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber mediatorul sau mai mulți mediatori, iar medierea trebuie să se realizeze cu respectarea libertății, a demnității și a vieții private a părților. Mediatorul trebuie să încerce să apropie pozițiile divergente ale părților în mod nepărtinitor și să asigure un permanent echilibru între acestea. Mediatorul nu poate impune părților o soluție cu

privire la conflictul supus medierii și este obligat să păstreze confidențialitatea informațiilor de care ia cunoștință în cursul acestei activități.

7.5. Investigarea, constatarea, soluționarea și monitorizarea cazurilor de discriminare

În raportarea cazurilor de discriminare sau de hărțuire, Administrația Bazinală de Apă Jiu va lua măsurile legale pentru a asigura protejarea personalului și confidențialitatea informațiilor și derularea investigațiilor aferente plângerilor formulate.

Prin persoanele abilitate, Administrația Bazinală de Apă Jiu se angajează să răspundă prompt și corect, cu blândețe și cu atenție, la orice plângere de hărțuire sau de discriminare. La finalizarea procesului, Administrația Bazinală de Apă Jiu va lua măsurile coercitive adecvate, pentru a preveni comportamentul recurent și pentru a corecta efectele acestuia asupra reclamantului și/sau al celorlalți membri ai personalului.

Persoana interesată (victimă a discriminării sau simplu reclamant) va prezenta fapte pe baza cărora poate fi presupusă existența unei forme de discriminare, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața persoanelor responsabile cu soluționarea plângerilor formale sau informale referitoare la discriminare se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale și prevederile legale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

Denaturarea conștiinței, într-o măsură semnificativă, a faptei reclamate poate atrage aplicarea unor măsuri disciplinare reclamantului. Depunerea unei plângeri care nu conduce la constatarea unui comportament inadecvat, discriminatoriu nu este în sine o probă a intenției de a depune o plângere falsă. În cazul în care acuzațiile nu sunt dovedite, vor fi luate măsuri reparatorii pentru a restabili reputația pretinsului autor al actului de discriminare sau de hărțuire, dacă aceasta a fost afectată pe parcursul investigațiilor.

În scopul de a crea un climat nediscriminatoriu în cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu, membrii comunității vor fi încurajați să își exprime preocupările privind respectarea principiului nediscriminării, confidențialitatea tuturor părților urmând a fi protejată. În toate cazurile, aspectele legate de confidențialitate trebuie să fie puse în balanță cu facilitarea demersului Administrația Bazinale de Apă Jiu de a investiga și de a lua măsurile corespunzătoare, rezultate în urma reclamațiilor.

Administrația Bazinală de Apă Jiu va trata toate părțile cu aceeași grijă, respect și demnitate și va depune toate eforturile pentru a păstra confidențialitatea părților implicate, limitând divulgarea obiectului plângerilor numai către cei care trebuie să cunoască faptele și, respectiv, părților implicate. Cerințele de raportare și de dezvăluire impuse de lege pot conduce la limitări ale politicii de confidențialitate, reglementate de către Regulamentul European privind protecția datelor (GDPR).

7.6. Sancționarea comportamentului discriminatoriu

Administrația Bazinală de Apă Jiu recunoaște că reclamațiile angajaților și ale colegilor privind comportamentul discriminatoriu, hărțuirea sau violența sexuală pot fi divulgate mai ușor unor angajați ai Administrației Bazinale de Apă Jiu pe care colegii în cauză îi cunosc bine, cum ar fi un coleg, sau un responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. Acești angajați vor proteja și respecta confidențialitatea reclamantilor și vor divulga informații doar în baza nevoii de cunoaștere.

Dacă un reclamant refuză să coopereze în derularea unei anchete sau solicită ca identitatea sa să nu fie dezvăluită persoanei față de care a formulat plângerea sau martorilor, investigația va fi efectuată pe cât posibil în baza informațiilor furnizate, dar capacitatea de răspuns la obiectul reclamației poate fi limitată.

Se așteaptă ca toate părțile, presupusele victime, martorii, reclamantii, presupușii autori ai faptelor de discriminare și consilierii părților implicate într-o investigație să respecte

confidențialitatea investigației. Nerespectarea confidențialității poate fi sancționată conform legii.

Presupusele acte de discriminare sau hărțuire pot fi încredințate spre analiză: Comisiei de etică din cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sau instanțelor de judecată.

7.7. Sprijin și asistență

Măsuri de asistență în caz de discriminare sau hărțuire

Responsabilul privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați are responsabilitatea de a răspunde cu celeritate la întrebările privind politicile de nediscriminare ale Administrației Naționale Apele Române.

Responsabilul privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați răspunde de implementarea prezentului *Plan de egalitate de gen* și poate oferi asistență astfel:

- a) furnizează informații despre modul privind depunerea/înregistrarea unei plângeri în cadrul instituției sau către autorități;
- b) direcționează persoana în cauză spre alte forme de protecție și sprijin, cum ar fi susținerea publică a victimelor, servicii de sănătate sau de consiliere, servicii de consiliere și de asistență psihologică, ONG-uri locale sau naționale și persoane cu pregătire juridică care sunt disponibile să ofere asistență confidențială angajaților, în condițiile legii. Acestea din urmă pot oferi solicitanților asistență imediată și pe termen lung.

Reclamantul și pretinsul autor al actului discriminator pot fi asistați de o persoană de sprijin la fiecare întâlnire cu persoana desemnată responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru a discuta o plângere în curs de investigare. Această persoană de sprijin poate fi un reprezentant al sindicatului sau un avocat.

8. Domeniul de aplicare

Răspunderea publică implică obligația Administrației Bazinale de Apă Jiu sub următoarele aspecte:

- a) respectarea legislației în vigoare, a politicilor naționale și europene;
- b) respectarea *Codului de etică și a procedurilor interne*;
- c) asigurarea eficienței manageriale, prin utilizarea optimă a resurselor și eficiența cheltuiirii fondurilor publice,
- d) asigurarea transparenței tuturor deciziilor și activităților sale, conform legislației în vigoare;
- e) respectarea libertății personalului, precum și a drepturilor și libertăților individuale;
- f) participarea fiecărui membru al personalului, prin propria activitate, la creșterea prestigiului instituției.

Administrația Bazinală de Apă Jiu se angajează să promoveze un mediu sigur, fără discriminare, inclusiv discriminare sexuală sau bazată pe gen, hărțuire, violență sexuală, urmărire, hărțuire sau alte abateri înrudite și își recunoaște responsabilitatea de a crește gradul de conștientizare a unor astfel de abateri, de a preveni apariția acestora, de a sprijini victimele, de a trata în mod corect, dar ferm, presupușii autori, precum și de a investiga cu diligență abaterile raportate.

În rezolvarea acestor probleme, toți angajații instituției trebuie să se respecte și să fie atenți unul față de altul, într-o manieră concordantă cu valorile instituției.

Prezentul *Plan de egalitate de gen* se aplică personalului din cadrul Administrației Bazinale de Apă Jiu și interzice o gamă largă de comportamente axate pe sex și/sau gen care pot avea sau nu un caracter sexual, rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, opțiune politică, avere, apartenență la o categorie defavorizată, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau pe orice alt criteriu

care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în ceea ce priveşte ocuparea forţei de muncă şi relaţiile personalului cu terţii.

Discriminarea sau hărţuirea de orice natură, a unui individ sau a unui grup (sexuală, bazată pe gen, psihologică etc.), bazate pe rasă, pe origine naţională sau etnică, pe ascendenţă, pe vârstă, pe religie sau confesiune religioasă, pe dizabilităţi sau handicap, pe sex (între care sarcină sau maternitate, hărţuire sexuală, alte comportamente deviante incluzând urmărirea, acte de violenţă sexuală cum ar fi agresiunea sexuală, exploatarea sexuală sau coerciţia), pe identitate de gen, pe orientare sexuală, pe stare civilă, pe statut parental, pe caracteristici ereditare atipice sau pe orice altă caracteristică sau categorie protejată de lege sunt fapte interzise de legislaţia naţională şi nu vor fi tolerate de către Administraţia Bazinală de Apă Jiu.

Administraţia Bazinală de Apă Jiu recunoaşte demnitatea umană şi libertatea convingerilor (inclusiv cea religioasă) a fiecărui membru al comunităţii sale şi consideră că fiecare membru are responsabilitatea de a promova respectul şi demnitatea faţă de ceilalţi, astfel încât toţi angajaţii să poată să-şi urmeze obiectivele profesionale într-un mediu deschis, să participe la schimbul liber de idei şi să beneficieze echitabil de oportunităţile profesionale asigurate de Administraţia Bazinală de Apă Jiu.

9. Dispoziţii finale

Prezentul PEG se afişează pe site-ul web jiu.rowater.ro al Administraţiei Bazinale de Apă Jiu şi se diseminează prin comunicare în interiorul instituţiei.

Responsabilul privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi va întocmi şi va prezenta anual *Raportul de progres* care include informaţii calitative alături de date cantitative, respectiv actualizări ale datelor despre resursele umane particularizate pe sex sau ale datelor de monitorizare a implementării acţiunilor cheie.

DIRECTOR

Ing. Daniel NAICU



06.08.2025