



ASOCIAȚIA  
"ROMANIAN RIVER TRANSPORT CLUSTER"

## PLAN DE EGALITATE DE GEN 2024-2026

## Cuprins

1. Considerații generale.....	3
2. Cadrul legislativ.....	4
3. Definiții .....	5
4. Formele discriminării.....	6
5. Poziția Asociației Romanian River Transport Cluster (RRT).....	6
6. Prevederi privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării în cadrul RRT .....	8
7. Măsuri și acțiuni stabilite în cadrul Asociației Romanian River Transport Cluster .....	11
7.1. <i>Evaluarea impactului/auditul procedurilor și practicilor pentru identificarea prejudecăților de gen.</i> ..11	
7.2. <i>Propunerea de strategii inovatoare pentru a corecta orice prejudecată identificată și monitorizarea progresului prin intermediul indicatorilor</i> .....	11
7.3. <i>Prevenirea oricăror fapte discriminatorii</i> .....	12
7.4. <i>Medierea conflictelor apărute în urma săvârșirii unor fapte discriminatorii</i> .....	13
7.5. <i>Investigarea, constatarea, soluționarea și monitorizarea cazurilor de discriminare</i> .....	13
7.6. <i>Sanționarea comportamentului discriminatoriu</i> .....	14
7.7. <i>Sprijin și asistență</i> .....	14
8. Domeniul de aplicare.....	15
9. Dispoziții finale .....	17

## 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 angrenată în activități sau aflată în circumstanțe ce au legătură cu asociația, fără deosebire de origine etnică, de cetățenie, de gen, de religie, de vârstă, de dizabilități sau de orientare sexuală.

Asociația Romanian River Transport Cluster (RRT) respectă toate legile și reglementările europene și naționale ce vizează combaterea discriminării și, în același timp, își manifestă interesul pentru depistarea, înțelegerea și evitarea oricăror altor modalități de discriminare.

Prezentul document se dorește a fi un instrument menit a evidenția unele dintre valorile care guvernează RRT (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 organizației. Aspectele de nediscriminare evidențiate vizează toate activitățile, 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 RRT 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:
  1. prevenirea oricăror fapte de discriminare;
  2. instituirea unor măsuri speciale în vederea protecției persoanelor defavorizate;
  3. medierea și soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte sau fapte de discriminare;
  4. sancționarea comportamentului discriminatoriu, ca urmare a plângerilor formulate către Comisia de etică;
  5. aplicarea măsurilor de asistență și de sprijin în caz de discriminare sau de hărțuire;

e) implementarea și urmărirea:

- echilibrului dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională;
- echilibrului în conducere și luarea deciziilor;
- egalității de gen în recrutare și progres în carieră;
- integrării dimensiunii de gen în conținutul de cercetare;
- 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 cadrul RRT.

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);
- 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);
- OG nr 26/2000 privind asociațiile și fundațiile

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

### 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 aceluși 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

a) **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;

b) **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;

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

d) **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 apartenența 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;

e) **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 Asociației Romanian River Transport Cluster

În baza bunelor practici și a tradițiilor sale de lungă durată, luând în considerare structura organizatorică, angajații RRT își desfășoară activitatea 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,

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/colaboratorilor RRT și interzice o gamă largă de comportamente axate pe sex și/sau gen care pot avea sau nu un caracter sexual, pe rasă, pe naționalitate, pe etnie, pe limbă, pe religie, pe categorie socială, pe convingeri, pe orientare sexuală, pe vârstă, pe handicap, pe boală, pe opțiune politică, pe avere, pe apartenența la o categorie defavorizată, pe situație sau pe responsabilitate familială, pe apartenența ori pe 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 RRT, ocuparea forței de muncă și relațiile personalului cu terții.

<https://www.cncd.ro/ce-este-discriminarea/>

RRT 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 accesul pe piața muncii.

În cadrul RRT 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 organizației nu sunt permise:

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

## 6. Prevederi privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării în cadrul RRT

Valorile fundamentale promovate în cadrul RRT se regăsesc în legislația care guvernează funcționarea organizațiilor neguvernamentale precum și despre structura sa, misiunea și obiectivele, principiile de organizare și de funcționare, precum și valorile care caracterizează activitatea acesteia.

Drepturile fundamentale ale angajaților recunoscute și apărate de RRT sunt:

- a) să se organizeze în asociații profesionale și sindicale în condițiile legii,
- b) să decidă liber asupra apartenenței lor politice și religioase și să acționeze în aceste domenii numai în afara asociației,
- 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. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii.

**În RRT 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,
- 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 RRT:

- a) asigurarea egalității de tratament al terților, 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 RRT se va desemna un consilier de etică/ ofițer pentru egalitatea de gen, care are un rol proactiv sau consultativ și este responsabil de monitorizarea și de asigurarea respectării în spațiul organizației a procedurilor și a practicilor privitoare la egalitatea de gen.

Consilierul de etică/ofițerul pentru egalitatea de gen 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 organizația;
- 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 RRT în ultimii ani, specificând numărul de ani petrecuți în organizație;
- 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/credite 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 GEP și a domeniile recomandate;

#### C. Planificarea:

- definirea zonelor de intervenție în planul de egalitate de gen;
- stabilirea obiectivelor și țintelor pentru GEP;
- stabilirea unui plan de acțiuni și măsuri;
- alocarea resurselor și responsabilităților pentru implementarea GEP;
- definirea termenelor de implementare.

#### D. Implementarea:

- crearea de grupuri de lucru pentru a dezvolta și a implementa noi politici și proceduri;
- implementarea planului de acțiune GEP.

#### E. Monitorizarea și evaluarea:

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

RRT 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 a anului următor.

## 7. Măsuri și acțiuni stabilite în cadrul RRT

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

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

### *7.1. Evaluarea impactului/auditul procedurilor și practicilor pentru identificarea prejudecăților de gen*

Etapele necesare evaluării impactului/auditul pentru identificarea prejudecății de gen se bazează pe crearea și centralizarea unor chestionare care:

- a) analizează contextul de apariție și de evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
- b) 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.

După centralizarea acestor chestionare, se identifică prejudecățile de gen și, în acest sens:

- a) recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu;
- b) formulează recomandări/observații în vederea remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament;
- c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează 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 de remunerare, 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

Etapa 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 RRT:

- a) informarea cu privire la istoria și la situația actuală a grupurilor minoritare ce își desfășoară activitatea la nivelul RRT;
- 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 RRT legate de sesizarea și soluționarea cazurilor de discriminare,

#### 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 departamentului 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.

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 organizației. 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, RRT va lua măsurile legale pentru a asigura protejarea membrilor RRT și confidențialitatea informațiilor și derularea investigațiilor aferente plângerilor formulate.

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

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 conștientă, 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 RRT, 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 RRT de a investiga și de a lua măsurile corespunzătoare, rezultate în urma reclamațiilor. RRT 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

RRT recunoaște că angajaților privind comportamentul discriminatoriu, hărțuirea sau violența sexuală pot fi divulgate mai ușor unor angajați ai RRT pe care colegii în cauză îi cunosc bine, cum ar fi un coleg sau un consilier/ofițer pentru egalitatea de gen. 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, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sau instanței de judecată.

#### 7.7. Sprijin și asistență

Măsuri de asistență în caz de discriminare sau hărțuire

Consilierul de etică/ofițerul pentru egalitatea de gen are responsabilitatea de a răspunde cu celeritate la întrebările privind politicile de nediscriminare ale RRT. Consilierul de etică/ofițerul pentru egalitatea de gen 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 asociației 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 ale universității, ONG-uri locale sau naționale și persoane cu pregătire juridică care sunt disponibile să ofere asistență confidențială personalului 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 consilier de etică/ofițerul pentru egalitatea de gen 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 RRT sub următoarele aspecte:

1. respectarea legislației în vigoare, a politicilor naționale și europene,
2. respectarea politicilor de echitate și de etică cuprinse în *Codul de etică*,
3. asigurarea eficienței manageriale, prin utilizarea optimă a resurselor și eficiența cheltuirii fondurilor publice,
4. asigurarea transparenței tuturor deciziilor și activităților sale, conform legislației în vigoare;
5. respectarea libertății personalului precum și a drepturilor și libertăților personalului
6. participarea fiecărui membru al asociației prin propria activitate, la creșterea prestigiului organizației

RRT se angajează să promoveze un mediu sigur, fără discriminare, inclusive discriminare sexuală sau bazată pe gen, hărțuire, violență sexuală, urmărire 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.

Prezentul *Plan de egalitate de gen* se aplică membrilor RRT și a angajaților/colaboratorilor și interzice o gamă largă de comportamente axate pe sex și/sau gen care pot avea sau nu un caracter sexual, pe rasă, pe naționalitate, pe etnie, pe limbă, pe religie, pe categorie socială, pe convingeri, pe orientare sexuală, pe vârstă, pe handicap, pe boală, pe opțiune politică, pe avere, pe apartenență la o categorie defavorizată, pe situație sau pe responsabilitate familială, pe apartenență ori pe activitate sindicală sau pe orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în ceea ce privește, ocuparea forței de muncă și relațiile personalului cu terții.

Discriminarea sau hărțuirea de orice natură, a unui individ sau a unui grup (sexuală, bazată pe gen, psihologică etc.), bazate pe rasă, pe origine națională sau etnică, pe ascendență, pe vârstă, pe religie sau confesiune religioasă, pe dizabilități sau handicap, pe sex (între care sarcină sau maternitate, hărțuire sexuală, alte comportamente deviate incluzând urmărirea, acte de violență sexuală cum ar fi agresiunea sexuală, exploatarea sexuală sau coerciția), 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 legislația națională și nu vor fi tolerate de către RRT.

RRT recunoaște demnitatea umană și libertatea convingerilor (inclusiv cea religioasă) a fiecărui membru al comunității sale și consideră că fiecare membru are responsabilitatea de a promova respectul și demnitatea față de ceilalți, astfel încât toți angajații să poată să-și urmeze obiectivele profesionale într-un mediu deschis, să participe la schimbul liber de idei și să beneficieze echitabil de oportunitățile profesionale asigurate de RRT.



## 9. Dispoziții finale

Prezentul PEG se afișează pe site-ul web al RRT: [www.navalcluster.ro](http://www.navalcluster.ro) și se diseminează prin comunicare internă către personalul și membrii sai.

Consilierul de etică/ofițerul de egalitate de gen va întocmi și va prezenta anual *Raportul de progres* care include informații calitative alături de date cantitative, respectiv actualizări ale datelor despre resursele umane particularizate pe sex sau ale datelor de monitorizare a implementării acțiunilor cheie.