

INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”	PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI	Ediția: I Nr. de ex.: 2
		Revizia: 1 Nr. de ex. : 2
	Cod: PS_21	Pagina 1 din 15
		Exemplar nr.: 1

APROBAT,  
DIRECTOR  
*Dr. Liliana CSEH*



**PROCEDURĂ DE SISTEM**  
**PRIVIND**  
**NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

Cod: PS\_21

Ediția I, Data elaborării: 28.08.2025

Revizia 1

AVIZAT,  
PREȘEDINTELE COMISIEI DE MONITORIZARE  
Dr. Ramona Florentina CURPĂN

ELABORAT,  
Alexandru-Cristian ILIN

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1 Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 2 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

## CUPRINS

<b>1. SCOPUL PROCEDURII</b> .....	3
<b>2. DOMENIUL DE APLICARE</b> .....	3
<b>3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ (REGLEMENTARI) APLICABILE</b> .....	3
3.1. Reglementări internaționale.....	3
3.2. Legislație primară.....	3
3.3. Legislație secundară.....	4
3.4. Reglementări interne ale entității.....	4
<b>4. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI</b> .....	4
4.1. Definiții.....	4
4.2. Abrevieri.....	5
<b>5. DESCRIEREA PROCESULUI</b> .....	5
5.1. Descrierea principiilor procedurale.....	5
5.2. Respectarea cadrului legal național.....	6
5.3. Respectarea cadrului legal național.....	9
5.3.1. Contractul Colectiv de Muncă.....	9
5.3.2. Regulamentul intern.....	9
5.3.3. Procedura operațională privind activitatea organizării și recrutării personalului.....	10
5.4. Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex.....	11
5.5. Persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați:.....	12
<b>6. RESPONSABILITĂȚI</b> .....	13
<b>6. FORMULARE</b> .....	15
1. FORMULAR DE EVIDENȚĂ A MODIFICĂRILOR.....	15
2. FORMULAR DE ANALIZĂ A PROCEDURII.....	15
3. FORMULAR DE DISTRIBUIRE A PROCEDURII.....	15

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 3 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

## **1. SCOPUL PROCEDURII**

*Procedura privind nediscriminarea, egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați* are ca scop furnizarea de informații și instrumente de lucru privind recunoașterea că bărbații și femeile au drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale în cadrul Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu”, respectând prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Politica de personal este o parte integrantă a dezvoltării Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu”, având drept obiectiv gestionarea și optimizarea unei importante resurse, respectiv resursa umană.

Obiectivul procedurii este acela de a asigura egalitatea de șanse și gen, ceea ce presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare, autonomie, responsabilitate și participare pentru ambele sexe în toate sferile de activitate profesională din cadrul Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu”.

## **2. DOMENIUL DE APLICARE**

Egalitatea de șanse și de tratament recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale și are la bază participarea deplină și efectivă a fiecărui salariat la activitățile desfășurate în cadrul Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu”, fără deosebire pe criteriile de sex, origine rasială sau etnică, religie, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală. Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază a Uniunii Europene care este profund respectată și încurajată în rândul salariaților Institutului deoarece egalitatea de gen, nediscriminarea, precum și asigurarea accesibilității reprezintă o condiție necesară pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă. Întreg personalul INCDS „Marin Drăcea” și al subunităților sale are obligația respectării principiului nediscriminării și al egalității de gen și șanse.

## **3. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ (REGLEMENTARI) APLICABILE**

### **3.1. Reglementări internaționale**

- Pactul Verde European / Semestrul European;
- O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 (Comunicarea COM(2020) 152 final);
- Strategia (UE) privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030

### **3.2. Legislație primară**

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr.de ex. : 2</b>
		<b>Pagina 4 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

- Codul Muncii – Legea 53/2003 - principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă.

### 3.3. Legislație secundară

- Ordinul SGG nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

### 3.4. Reglementări interne ale entității

- Regulamentul Cadru de Organizare și Funcționare al Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu”;
- Regulamentul intern al ICCD;
- Codul de Etică și Deontologie Profesională a personalului de cercetare din Institutul de Chimie „Coriolan Drăgulescu”;
- Codul de conduită etică a ICCD;

## 4. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI

### 4.1. Definiții

<b>Nr. crt.</b>	<b>Termenul</b>	<b>Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul</b>
1.	EGALITATEA DE TRATAMENT	Se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea. EGALITATEA DE TRATAMENT presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. EGALITATEA DE TRATAMENT, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).
2.	EGALITATEA DE GEN	Face referire la faptul că femeile și bărbații au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese, participă în mod egal la luarea deciziilor, valorile atribuite „muncii femeilor” și „muncii bărbaților” sunt aceleași, fără „diferențe de gen” Aceasta presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții profesionale în cadrul ICCD
3.	DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE	Desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b> <b>Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1</b> <b>Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 5 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

	REMUNERARE) DE GEN	
4.	EGALITATEA DE ȘANSE	Se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării profesionale sau sociale pe criteriile de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE).

#### 4.2. Abrevieri

Nr. crt.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	SCIM	Sistem de control intern managerial
2.	ICCD	Institutul de Chimie „Coriolan Drăgulescu”

## 5. DESCRIEREA PROCESULUI

### 5.1. Descrierea principiilor procedurale

- principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității și calificării profesionale;
- principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea activităților, politicilor și programelor în cadrul ICCD sunt aduse la cunoștința salariaților, colaboratorilor și beneficiarilor;
- principiile dezvoltării profesionale** care stau la baza organizării și dezvoltării carierei salariatului sunt:
  - **competiția deschisă**, prin asigurarea accesului liber de participare la concurs sau examen a oricărei persoane care îndeplinește condițiile cerute de lege pentru ocuparea funcției;
  - **asigurarea transparenței**, prin punerea la dispoziția tuturor celor interesați a informațiilor referitoare la modul de desfășurare a concursului sau a examenului pentru ocuparea unei funcții sau a unui post vacant/temporar vacant;
  - **merit profesional**, prin valorificarea meritelor dobândite în procesul de dezvoltare a carierei în funcția deja ocupată;
  - **competența**, prin demonstrarea capacității de a îndeplini anumite atribuții specifice

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 6 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

funcției, conform fișei de post;

- **egalitatea accesului la funcție/post**, prin aplicarea în mod nediscriminatoriu a unor criterii de selecție obiective și clar definite, astfel încât orice candidat să aibă șanse egale la ocuparea funcției/postului.

## 5.2. Respectarea cadrului legal național

**Legea 202/2002**, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați “ (...) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex ” (Art. 1 alin. 2).

Potrivit actului normativ enunțat mai sus, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- altele decât cele de natură salarială, la sistemele publice și private de securitate socială;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

**Legea 202/2002** reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în cel privat.

Ea prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii, în regulamentele interne de organizare și funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au prin afișare în locuri vizibile, după cum urmează:

a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

b) Prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr. de ex. : 2</b>
		<b>Pagina 7 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

De asemenea, **Legea 202/2002** cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, după cum urmează:

a) Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice.

b) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

c) prin hărțuire sexuală se înțelege 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;

d<sup>1</sup>) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

d<sup>2</sup>) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d<sup>3</sup>) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

e) acțiunile pozitive reprezintă acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

**Constituția României prevede la Art. 41 alin. (4) :** la munca egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

De asemenea, **Legea nr. 53/2003 CODUL MUNCII** (republicată) prevede următoarele:

- Art. 5 alin. (1) „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”.

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 8 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

- Art. 5 alin. (2) „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă”.
- Art. 5 alin. (3) „Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.”
- Art. 5 alin. (4) „Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.”
- Art. 5 alin. (5) „Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.”
- Art. 5 alin. (6) „Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.”
- Art. 5 alin. (7) „Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”
- Art. 5 alin. (8) „Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.”
- Art. 5 alin. (9) „Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.”
- Art. 6 alin. (1) „Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.”
- Art. 6 alin. (2) „Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.”
- Art. 6 alin. (3) „Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.”
- Art. 7 „Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1 Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 9 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

intereselor lor profesionale, economice și sociale.”

- Art. 8 (1) „Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii-credințe”
- Art. 8 alin. (2) „Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.”
- Art. 9 „Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.”
- Art. 159 alin. (3) „La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală”.
- Art. 162 alin.(2)„salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat”

Inițializarea demersurilor pentru punerea în aplicare a politicilor pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați conduc la obținerea de beneficii pe termen lung și la îmbunătățirea calității condițiilor climatului de lucru al angajaților, precum și creștere economică și eficientizarea funcționării.

### **5.3. Respectarea cadrului legal național**

#### **5.3.1. Contractul Colectiv de Muncă**

##### **Art. 2.**

(3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

#### **5.3.2. Regulamentul intern**

##### **B) Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;**

##### **Art.10.**

- 1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.
- 2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 10 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

- 3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
- 4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
- 5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- 6) Discriminarea prin asociere constă în orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.
- 7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului legal și al nediscriminării.
- 8) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.  
Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul prezentului alineat, se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.
- 9) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerată discriminare.
- 10) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

### **5.3.3. Procedura operațională privind activitatea organizării și recrutării personalului**

„La proba interviu, fiecare membru al comisiei de concurs poate adresa întrebări candidatului. Nu se pot adresa întrebări referitoare la opiniile politice ale candidatului, activitatea sindicală,

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 11 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

religie, etnie, starea materială, originea socială sau care pot constitui discriminare pe criterii de sex.”

#### **5.4. Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex**

ICCD primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor în condițiile legislației în vigoare.

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor legale, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

Instanța de judecată competentă potrivit prevederilor legale va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legislației în vigoare.

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1 Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 12 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul intern al ICCD;

#### **5.5. Persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați:**

- analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legislației în vigoare;
- formulează recomandări, observații și/sau propuneri în vederea prevenirii /gestionării / remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;
- propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- elaborează planuri 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;
- elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

#### **5.6. Respectarea prevederilor privind egalitatea de gen, specifice cercetării științifice**

În vederea alinierii la standardele europene de guvernare a cercetării și pentru a asigura eligibilitatea instituției în cadrul programelor de finanțare internaționale, în special Orizont Europa (Horizon Europe), ICCD elaborează, adoptată și implementează Strategia și Planul privind Egalitatea de Gen (Gender Equality Plan – SEG/PEG, publicat pe pagina de internet a instituției).

Implementarea acestei strategii confirmă angajamentul instituției pentru:

- Asigurarea unui mediu de lucru incluziv, bazat pe meritocrație și tratament egal în procesele de recrutare, promovare și evaluare a cercetătorilor;
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul științific al proiectelor de cercetare desfășurate;
- Echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru întreg personalul, prin politici de sprijin adaptate.

Această strategie funcționează ca un instrument de sistem ce monitorizează indicatori specifici (date segregate pe gen), asigurând transparența decizională și prevenirea oricărei forme de discriminare sau hărțuire în cadrul activităților de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI)

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 13 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

## 6. RESPONSABILITĂȚI

<b>DOMENIU DE APLICARE</b>	<b>MĂSURI DE BAZĂ</b>	<b>RESPONSABIL</b>
<i>Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>	<i>- Numirea unui responsabil cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</i>	<i>- Director ICCD</i>
	<i>- Diagnoza – Efectuarea unei analize a situației inițiale pentru identificarea principalelor probleme în vederea rezolvării și recunoașterii domeniilor prioritare de acțiune.</i>	<i>- Responsabil egalitate de șanse</i>
	<i>- Elaborarea unui plan de acțiune pentru egalitatea șanse și de tratament între femei și bărbați.</i>	<i>- Responsabil egalitate de șanse</i>
<i>Comunicare, limbaj, imagine</i>	<i>- Comunicarea internă a tuturor aspectelor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul ICCD.</i>	<i>- Responsabil egalitate de șanse - C.R.U.</i>
	<i>- Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</i>	<i>- Responsabil egalitate de șanse</i>
	<i>- Existența unor acțiuni de comunicare internă întreprinse pentru informarea angajaților cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</i>	<i>- Responsabil egalitate de șanse - C.R.U.</i>
	<i>- Realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților, în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații.</i>	<i>- Conducerea ICCD - Responsabil egalitate de șanse - C.R.U.</i>
<i>Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților</i>	<i>- Informare despre procentajul femeilor și bărbaților angajați și procentajul femeilor și bărbaților aflați în funcții de conducere.</i>	<i>- C.R.U.</i>
	<i>- Cunoașterea și informarea asupra potențialului profesional și personal al tuturor salariaților.</i>	<i>- C.R.U.</i>
<i>Remunerare</i>	<i>- Analiză privind procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare.</i>	<i>- Conducerea ICCD - C.R.U.</i>
	<i>- Analiză privind remunerarea medie anuală a femeilor și bărbaților.</i>	<i>- Conducerea ICCD - C.R.U.</i>

<b>INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”</b>	<b>PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>	<b>Ediția: I</b>
		<b>Nr. de ex.: 2</b>
		<b>Revizia: 1</b>
		<b>Nr. de ex. : 2</b>
	<b>Cod: PS_21</b>	<b>Pagina 14 din 15</b>
		<b>Exemplar nr.: 1</b>

<i>și recrutare</i>	- Analiză referitoare la procentul femeilor și bărbaților angajați în baza a diferite tipuri de contracte și procentul femeilor și bărbaților la nivelul demisiilor și concedierilor înregistrate.	- Conducerea ICCD - C.R.U.
<i>Hărțuire sexuală</i>	- Numirea unei persoane responsabile de identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală.	- Director ICCD
	- Instruirea persoanelor responsabile pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare și/sau hărțuire.	- C.R.U.
	- Sensibilizarea în scopul evitării hărțuirii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului.	- Responsabil hărțuire sexuală
	- Realizarea unor acțiuni la nivelul ICCD în vederea prevenirii, evitării și eliminării hărțuirilor sexuale.	- Responsabil hărțuire sexuală
	- Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	- Responsabil hărțuire sexuală
	- Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, pentru asigurarea unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri.	- Conducerea ICCD - C.R.U. - Responsabil hărțuire sexuală
<i>Condiții la locul de muncă</i>	- Întreprinderea de măsuri pentru crearea unor spații de lucru care să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (organizare birouri, spații comune, toalete etc...)	- C.R.U.
	- Identificarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională în mod echitabil.	- C.R.U.
<i>Echilibrul dintre viața profesională și cea privată</i>	- Existența unui număr mare de măsuri adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea privată (ex.: flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, alte bonusuri pentru părinți).	- Conducerea ICCD - C.R.U.
	- Existența serviciilor de formare continuă și dezvoltarea carierei în vederea realizării acestui obiectiv.	- C.R.U.
	- Includerea unor acțiuni pentru condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților.	- Conducerea ICCD

INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”	PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND NEDISCRIMINAREA, EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI	Ediția: I Nr. de ex.: 2
		Revizia: 1 Nr. de ex.: 2
	Cod: PS_21	Pagina 15 din 15
		Exemplar nr.: 1

## 6. FORMULARE

### 1. FORMULAR DE EVIDENȚĂ A MODIFICĂRILOR

Nr. crt.	Data ediției	Număr ediție	Număr revizie	Data actualizare/revizuire	Pagina	Descriere modificării	Compartimentul care a inițiat modificarea
1	14.10.2022	1	1	28.08.2025	1	Modificarea paginii de gardă și a numerotării procedurii	Persoana responsabilă

### 2. FORMULAR DE ANALIZĂ A PROCEDURII

Nr. crt.	Compartiment	Nume și prenume	Funcția	Înlocuitor de drept sau delegat	Aviz favorabil		Aviz nefavorabil	
					Semnătura	Data	Observații	Semnătura
1.				-				

### 3. FORMULAR DE DISTRIBUIRE A PROCEDURII

Nr. Crt.	Compartiment	Nume și prenume	Data primirii	Semnătura	Data Retragerii procedurii înlocuite	Semnătura	Data intrării în vigoare
	1	2	3	4	5	6	7
1.	Compartiment Resurse Umane	Sofia-Mitruța Chera	28.08.2025				01.09.2025
2.	Compartiment Achiziții publice	Sanda Cioaba	28.08.2025				01.09.2025
3.	Compartiment Financiar Contabil	Arleta Suciuvartui	28.08.2025				01.09.2025
4.	Oficiul juridic	Alexandru Cristian Ilin	28.08.2025				01.09.2025
5.	Compartiment Biblioteca	Diana Stan Vilcan	28.08.2025				01.09.2025
6.	Serviciul Tehnic Administrativ	Florentina Gavrilă	28.08.2025				01.09.2025
7.	Compartiment Audit intern	Irina Dumitrescu-Racoveanu	28.08.2025				01.09.2025
8.	Program Cercetare nr.1	Avram Iancu Sorin	28.08.2025				01.09.2025
9.	Program Cercetare nr.2	Aurelia-Sorina Vișa	28.08.2025				01.09.2025
10.	Program Cercetare nr.3	Nicoleta Pleșu	28.08.2025				01.09.2025
11.	Program Cercetare nr.4	Szerb Elisabeta Ildyko	28.08.2025				01.09.2025