

PROCEDURĂ

privind respectarea principiului egalității de șanse, de tratament egal între femei și bărbați și prevenirea discriminării

I. SCOPUL PROCEDURII

Prezenta procedură stabilește cadrul instituțional privind promovarea și respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea unui mediu profesional bazat pe respect și integritate profesională în cadrul Institutului de Cercetări Socio-Umane din Craiova – C.S. Nicolăescu-Plopșor, al Academiei Române.

II. DOMENIUL DE APLICARE

Procedura se aplică tuturor angajaților institutului, personalului de cercetare, personalului administrativ, colaboratorilor, membrilor comisiilor și tuturor persoanelor implicate în activitățile desfășurate în cadrul instituției.

III. CADRUL LEGISLATIV

Prezenta procedură are la bază următoarele acte normative: Constituția României; Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată; Codul muncii; O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025; Regulamentul de organizare și funcționare al institutului; Codul de etică.

IV. DEFINIȚII

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă accesul nediscriminatoriu la: angajare; promovare profesională; participare la activități de cercetare; funcții de conducere; formare profesională; resurse și beneficii instituționale.

Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe criteriul de sex ori pe alte criterii prevăzute de lege, care are ca efect restrângerea sau înlăturarea exercitării drepturilor profesionale în condiții de egalitate.

Hărțuirea reprezintă orice comportament nedorit care afectează demnitatea unei persoane și creează un climat intimidant, ostil, degradant sau ofensator.

V. PRINCIPII GENERALE

Institutul promovează următoarele principii:

- egalitatea de șanse și tratament;
- nediscriminarea;
- respectarea demnității umane;
- transparența decizională;
- echilibrul de gen;
- respectarea vieții profesionale și personale;
- toleranță zero față de hărțuire și violență de gen.

VI. RESPONSABILITĂȚI

Directorul institutului:

- urmărește aplicarea prezentei proceduri;
- dispune măsuri pentru prevenirea discriminării;
- asigură informarea personalului.

Consiliul Științific:

- sprijină implementarea măsurilor privind egalitatea de șanse;

- monitorizează respectarea principiilor etice și profesionale.

Angajații institutului:

- respectă principiile egalității de șanse;
- contribuie la menținerea unui climat profesional bazat pe respect și colaborare;
- semnalează eventualele situații de discriminare sau hărțuire.

VII. MODALITĂȚI DE APLICARE

Institutul asigură: acces egal la ocuparea posturilor și promovare profesională; utilizarea unui limbaj nediscriminatoriu în documentele instituției; reprezentare echilibrată în comisii și structuri decizionale; participare egală la proiecte și activități științifice; acces echitabil la formare profesională și perfecționare.

VIII. PREVENIREA DISCRIMINĂRII ȘI HĂRȚUIRII

În cadrul institutului sunt interzise: discriminarea directă sau indirectă; hărțuirea morală sau sexuală; victimizarea persoanelor care sesizează abateri; comportamentele abuzive sau ofensatoare.

Institutul promovează măsuri preventive prin: informarea periodică a personalului; consultarea angajaților; monitorizarea climatului organizațional.

IX. SESIZAREA ȘI SOLUȚIONAREA SITUAȚIILOR

Persoanele care consideră că au fost supuse discriminării sau hărțuirii pot formula sesizări scrise către conducerea institutului.

Sesizările vor fi analizate cu respectarea:

- confidențialității;
- imparțialității;
- dreptului la apărare;
- protecției persoanei reclamante.

Conducerea institutului poate dispune măsuri administrative sau sesizarea instituțiilor competente, conform legislației în vigoare.

X. MONITORIZARE ȘI RAPORTARE

Aplicarea prezentei proceduri va fi analizată periodic de conducerea institutului și de Consiliul Științific, în concordanță cu Planul privind egalitatea de gen aprobat la nivel instituțional.

XI. DISPOZIȚII FINALE

Prezenta procedură intră în vigoare la data aprobării de către conducerea institutului și se aplică tuturor structurilor și angajaților instituției.

Procedura poate fi revizuită periodic, în funcție de modificările legislative și de necesitățile instituționale.

Aprobat în ședința Consiliului Științific din 15 iunie 2026

Director,
Prof.univ.dr. Sevastian Cercel