



# INCDMTM BUCUREȘTI

## Plan de egalitate de șanse

● 2025 ●

**Elaborat de:** *Andreea Stanciu*, responsabil egalitate de șanse INCDMTM

**Aprobat de:** *Dr. Ing. Mihai Mărgăritescu*, Director General INCDMTM

**Revizia 2, anul 2025**

# Cuprins

1. Introducere.....	2
2. Glosar de termeni.....	3
3. Măsurile propuse.....	5
4. Anexă – Tabel cu măsurile propuse și persoanele responsabile.....	6



## 1. Introducere

INCDMTM este o instituție cu o tradiție de mai bine de 50 de ani în Mecatronica și Tehnica Măsurării Inteligente, reprezentând unicul institut de cercetare – dezvoltare din România care activează în acest domeniu industrial.

Principalele direcții de dezvoltare ale instituției includ mecatronica măsurării inteligente, mecatronica biomedicală și robotică, respectiv micro și nanotehnologiile mecatronice.

Cu o astfel de tradiție în spate, dar și cu planurile ambițioase pe care și le propune în viitor, de racordare la nivelul european și de derulare a unei munci de cercetare de excepție, ar fi de neconceput ca INCDMTM să nu ia în considerare principiile egalității de șanse care au fost deja avansate la nivel național, prin intermediul legii 202/2002, dar și prin prevederi și strategii dezvoltate de UE, deoarece aplicarea acestor principii nu poate fi decât de natură a aduce nu numai avantaje de imagine, ci reale foloase instituției, prin atragerea unor resurse umane valoroase, păstrarea lor, dar și facilitarea avansării în carieră a persoanelor competente.

În cadrul prezentului document, vor fi prezentate măsurile propuse a se implementa pentru favorizarea incluziunii, evitarea discriminării angajaților indiferent de tipul acesteia, dar și crearea condițiilor optime de muncă pentru aceștia, fapte ce vor avea, cu certitudine, urmări benefice în sensul atingerii unui nivel înalt de productivitate a muncii.

Vom reda, în document, și un glosar de termeni utili în contextul discuțiilor despre promovarea incluziunii și a egalității de șanse, așa cum au fost ei definiți în cadrul legii 202/2002, dar și un tabel de măsuri propuse, cu termene de realizare, indicatori și persoane responsabile de implementare.

## 2. Glosar de termeni<sup>1</sup>

1. **discriminare directă** = 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;

2. **discriminare indirectă** = 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;

3. **hărțuire** = 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;

4. **hărțuire sexuală** = situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

5. **hărțuire psihologică** = 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

6. **sex** = ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

7. **gen** = ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați

8. **acțiuni pozitive** = 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;

9. **muncă de valoare egală** = înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă

---

<sup>1</sup> Preluare din legea 202/2002

folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

**10. discriminare bazată pe criteriul de sex** = 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;

**11. discriminare multiplă** = orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

**12. statut familial** = acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

**13. stereotipuri de gen** = sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații

**14. statut marital** = acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.

**15. bugetare din perspectivă de gen** = analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;

**16. violență de gen** = fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

**17. formule flexibile de lucru** = posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

### 3. Măsurile propuse

În scopul atingerii obiectivelor asumate pentru favorizarea incluziunii, evitarea discriminării angajaților indiferent de tipul acesteia, dar și având ca scop oferirea, de către angajator, a unor condiții optime de muncă, propunem următorul set de măsuri:



**I. Realizarea unui training anual de informare, susținut de responsabilul cu măsuri pentru favorizarea egalității de gen**, prin intermediul căruia angajații să fie conștientizați privind următoarele comportamente de natură a afecta integritatea psihică a unei persoane (utilizarea stereotipurilor de gen, discriminarea, hărțuirea), dar și privind drepturile pe care le dețin conform Legii 202/2002 (dreptul de a solicita concedii de îngrijitor, de a opta pentru condiții flexibile de lucru, în temeiul prevederilor legale). De asemenea, toate comportamentele nepotrivite descrise de lege vor fi prezentate în cadrul acestui training. Cu prilejul organizării trainingului, se va realiza și o broșură informativă. Participarea la acest training va avea caracter obligatoriu pentru toți angajații INCDMTM.

**II. Realizarea unui training de management al timpului, recomandat persoanelor care se întorc la serviciu după finalizarea concediului de creștere copil.** Participarea la acest training va avea caracter facultativ.



**III. Realizarea unui training privind dezvoltarea unui plan de carieră, respectiv de avansare în funcție.** Participarea la acest training va avea caracter facultativ.

**IV. Crearea unui sistem de preluare a feedback-ului privind comportamentele discriminatorii** care să garanteze anonimitatea persoanei care formulează plângerea, în primă instanță, respectiv oferind sprijin pentru o acțiune disciplinară internă, în eventualitatea în care abaterile persistă.



#### 4. Anexă – Tabel cu măsurile propuse și persoanele responsabile

Denumire măsură	Frecvență	Caracter	Responsabil	Indicatori de realizare
Realizarea unui training anual de informare privind prevederile legii 202/2002	anual	obligatoriu	Responsabil egalitate de șanse, DG, șef compartiment personal	1. Un (1) training organizat anual 2. Scor de minim 80% răspunsuri corecte pentru angajații testați scris după organizarea training-ului 3. 100 de pliante
Realizarea unui training de management al timpului recomandat persoanelor care se întorc la serviciu după finalizarea concediului de creștere copil.	anual	facultativ	Responsabil egalitate de șanse, DG, șef compartiment personal	20% din personal se înscrie voluntar la acest training
Realizarea unui training privind dezvoltarea unui plan de carieră, respectiv de avansare în funcție.	anual	facultativ	Responsabil egalitate de șanse, DG, șef compartiment personal	20% din personal se înscrie voluntar la acest training
Crearea unui sistem de preluare a feedback-ului privind comportamentele discriminatorii	Neaplicabil /permanent	facultativ	Responsabil egalitate de șanse, DG, șef compartiment personal	Neaplicabil