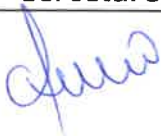
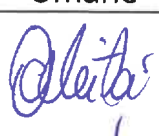
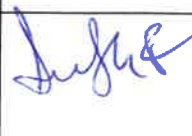


Strategia privind egalitatea de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare- Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2026-2029

Revizie: 1

Cod:

	Elaborat	Verificat	Aprobat	Data
Responsabil	Ana Serafia	Oana Meiță	Florin Timofte	
Funcție	Asistent Cercetare	Șef Birou Resurse Umane	Director General	
Semnătura				

Vizat,
Cons. jur. Cătălin Cotigi



Cuprins

1. Introducere.....	3
2. Domeniu de aplicare	4
3. Definiții	4
4. Documente de referință	4
5. Contextul dezvoltării Strategiei privind Egalitatea de Gen (colectarea și analiza datelor).....	5
5.1 Colectarea datelor	5
5.2. Analiza datelor	8
6. Măsuri și acțiuni adoptate la nivel de instituție pentru asigurarea egalității de gen	10
6.1. Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	11
6.2. Condițiile de muncă și păstrarea echilibrului între viață personală și cea profesională.....	12
6.3. Păstrarea echilibrului de gen în pozițiile de conducere.....	12
6.4. Angajarea, promovarea și formarea profesională echilibrată a femeilor și bărbaților	13
6.5. Integrarea perspectivei de gen în domeniul cercetare-dezvoltare	16
6.6. Măsuri de prevenire a discriminării pe criterii de gen, inclusiv hărțuirea sexuală sau morală la locul de muncă.....	17
7. Monitorizare și evaluare	17



1. Introducere

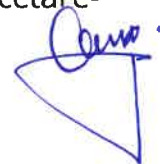
Strategia privind Egalitatea de Gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2026-2029 a fost elaborată în conformitate cu legislația națională și europeană privind egalitatea de șanse și nediscriminarea, inclusiv în baza *Foii de parcurs pentru drepturile femeii (adoptată de Comisia Europeană pe 7 martie 2025)*, a *Strategiei Uniunii Europene pentru Egalitatea de gen 2020-2025*, a *Recomandării nr. 251/2005 privind Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor*, a *Ghidului Programului Orizont Europa privind Egalitatea de Gen* și a *Strategiei Naționale privind Promovarea Egalității de Șanse și de Tratatament între Femei și Bărbați și Prevenirea și Combaterea Violenței Domestice pentru Perioada 2021- 2027*.

Prezentul document evidențiază importanța asigurării în cadrul INCDM “Grigore Antipa” a egalității de șanse la locul de muncă, prin respectarea principiului diversității și combaterea discriminării, în conformitate cu condițiile legale în vigoare. Modalitatea principală de atingere a acestui scop constă în asigurarea oportunităților angajaților de a-și exercita drepturile în egală măsură și de a avea acces la beneficii comune de colaborare și dezvoltare.

Prin elaborarea **Strategiei privind Egalitatea de Gen**, INCDM “Grigore Antipa” își dorește să:

- a) afirme angajamentul de integrare a activităților de împuternicire a femeilor și bărbaților pentru egalitatea de șanse
- b) promoveze un mediu profesional sigur și nediscriminatoriu
- c) prevină orice faptă de discriminare
- d) încurajeze orice persoană care are cunoștință despre săvârșirea unor asemenea fapte să le raporteze.

Pornind de la **Strategia privind Egalitatea de Gen**, în cadrul INCDM “Grigore Antipa” a fost dezvoltat **Planul de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), pentru anul 2026**, ce cuprinde principalele acțiuni și măsuri care urmează a fi implementate în perioada 2026-2029. Cele două documente vor avea rolul de a viza combaterea discriminării de orice tip și de a facilita incluziunea la locul de muncă, în domeniul cercetare-dezvoltare.





2. Domeniu de aplicare

Strategia privind Egalitatea de Gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2026-2029, se aplică pentru desfășurarea tuturor activităților din cadrul institutului.

3. Definiții

Nr. crt.	Denumire	Definiție
1	Strategie	Totalitatea etapelor ce trebuie urmărite și a regulilor stabilite în vederea executării activităților sau sarcinilor de muncă
2	Activitate de cercetare-dezvoltare	Totalitatea atribuțiilor de o anumită natură ce le revin departamentelor de cercetare
3	Discriminare	Orice diferență de tratament nejustificată obiectiv
4	Selecția personalului	Procesul de alegere a celor mai potriviți candidați pentru posturile vacante existente
5	Ediție	Forma inițială sau actualizată a unui document, aprobată și difuzată în cadrul institutului

4. Documente de referință

Strategia privind Egalitatea de Gen are la bază următoarele documente de referință:

1. Foaia de parcurs pentru drepturile femeii (adoptată de Comisia Europeană pe 7 martie 2025)
2. Strategia Uniunii Europene pentru Egalitatea de gen 2020-2025
3. Recomandarea nr. 251/2005 privind Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor
4. Ghidul Programului Orizont Europa privind Egalitatea de Gen
5. Strategia Națională privind Promovarea Egalității de Șanse și de Tratatament între Femei și Bărbați și Prevenirea și Combaterea Violenței Domestice pentru Perioada 2021- 2027
6. Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)



7. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
8. Legea nr. 53/ 2003 privind Codul muncii
9. Ordonanță nr. 137/ 2000 republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
10. Ordonanță de urgență nr. 96/ 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă
11. Legea nr. 210/ 1999 privind concediul paternal.

5. Contextul dezvoltării Strategiei privind Egalitatea de Gen (colectarea și analiza datelor)

Scopul **Strategiei privind Egalitatea de Gen** în cadrul INCDM “Grigore Antipa” este acela de a crește gradul de conștientizare cu privire la angajamentul institutului față de principiile egalității de gen.

5.1 Colectarea datelor

INCDM “Grigore Antipa” respectă toate legile și reglementările europene și naționale ce vizează combaterea discriminării și toți angajații sunt evaluați numai în conformitate cu criteriile relevante pentru desfășurarea activităților care le sunt menționate în fișa postului. În plus, institutul garantează respectarea acordării de șanse educaționale tuturor angajaților, indiferent de gen, minoritate, religie sau alte criterii demografice.

Pentru a putea analiza situația actuală în cadrul INCDM “Grigore Antipa”, au fost luați în considerare următorii indicatori privind structura personalului pentru anul 2025:

1. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați
2. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în funcție de câștigul salarial mediu lunar brut
3. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în domeniul cercetare-dezvoltare
4. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați cu responsabilități administrative/de suport
5. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în domeniul cercetare-dezvoltare, aflați în poziții de management





6. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați cu responsabilități administrative/de suport, aflați în poziții de management
7. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați aflați în concediu de creștere al copilului
8. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați care au participat la cursuri de formare profesională organizate de către angajator sau furnizori externi de servicii.

1. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați

Număr mediu salariați INCDM "Grigore Antipa"	Anul 2025	
	Femei	Bărbați
	49	40

2. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în funcție de câștigul salarial mediu lunar brut

Salariul mediu lunar brut pe unitate	Anul 2025	
	Femei	Bărbați
	11.159	8523

3. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în domeniul cercetare-dezvoltare

Departament/ Compartiment	Cercetător științific principal (CS I, CS II, CS III)	Cercetător științific, Asistent cercetare (CS, ACS)	Tehnicienii	Laboranți	Anul 2025	
					Femei	Bărbați
Departament Oceanografie Fizică și Inginerie Costieră	9	3	1	1	5	9
Departament Oceanografie Chimică și Poluare Marină	3	3	2	2	9	1
Departament Ecologie și Biologie Marină	11	6	3	0	15	5
Departament Resurse Marine Vii	4	5	2	1	4	8
Departament Inovare, Transfer Tehnologic și Diseminare	1	1	0	0	2	0



Compartiment IT	2	0	0	0	0	2
-----------------	---	---	---	---	---	---

4. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați cu responsabilități administrative/de suport

Departament/Compartiment	Anul 2025	
	Femei	Bărbați
Birou Resurse Umane	2	0
Compartiment Securitate	0	1
Compartiment Juridic	0	1
Compartiment Audit Public Intern	0	1
Compartiment Control Financiar	1	0
Compartiment Management Calitate	1	0
Compartiment de Securitate și Sănătate în Muncă	0	1
Birou Marketing, Relații Publice și Mass-Media	21	0
Departament Logistic	0	10
Compartiment achiziții	1	1
Compartiment Administrativ (Secretariat, Arhivă, Curățenie)	3	1
Compartiment Management Contracte și Proiecte	1	0
Departament Financiar - Contabil	3	0

5. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în domeniul cercetare-dezvoltare, aflați în poziții de management

Total personal în departamentele de cercetare-dezvoltare) aflat în poziții de management	Anul 2025	
	Femei	Bărbați
	1	3

6. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați cu responsabilități administrative/de suport, aflați în poziții de management

Total personal (cu responsabilități în afara domeniului cercetare-dezvoltare) aflat în poziții de management	Anul 2025	
	Femei	Bărbați
	3	3



7. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați aflați în concediu de creștere al copilului

Personal aflat în concediu de creștere al copilului	Anul 2025	
	Femei	Bărbați
	0	0

8. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați care au participat la cursuri de formare profesională organizate de către angajator sau furnizori externi de servicii

Personal care a participat la cursuri de formare profesională	Anul 2025	
	Femei	Bărbați
	23	12

5.2. Analiza datelor

Datele care au stat la baza întocmirii prezentei Strategii, au fost colectate în luna ianuarie 2026, cu ajutorul Biroului Resurse Umane și prin intermediul **Anexei 1. Chestionarul privind barierele de gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa”**.

Analizarea răspunsurilor la chestionar permite conturarea unei imagini de ansamblu asupra distribuției de gen, a responsabilităților familiale, a oportunităților de carieră și a percepțiilor privind echitatea în cadrul INCDM “Grigore Antipa”.

Astfel, conform datelor identificate, se poate concluziona:

a) Din punct de vedere cantitativ, numărul angajaților în domeniul cercetare-dezvoltare este echilibrat din punct de vedere al genului, reflectând bunele practici privind selecția personalului. Acest proces se bazează pe o serie de criterii prestabilite, în concordanță cu cerințele postului, fiind angajat/promovat doar acel candidat care se află cel mai aproape de standardele de performanță dorite, evitându-se astfel orice formă de discriminare.

În ceea ce privește distribuția angajaților pe gen, vârstă și nivel de educație se poate evidenția o eventuală supra-reprezentare a unui gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa”. Analiza evidențiază o structură demografică preponderent matură în cadrul instituției, cu diferențe relevante între femei și bărbați.

Această distribuție poate indica oportunitatea analizării unor posibile măsuri de transfer de competențe și mentorat intergenerațional, menite să valorifice experiența angajaților seniori și să sprijine integrarea cercetătorilor mai tineri.



b) Analiza datelor indică faptul că responsabilitățile familiale sunt, în general, gestionate într-un mod echilibrat, fără a genera constrângeri semnificative asupra parcursului profesional. Această situație sugerează existența unui cadru organizațional care permite un echilibru între viața profesională cu cea personală, inclusiv în etapele în care apar responsabilități legate de creșterea copiilor.

În același timp, nivelul relativ echilibrat al disponibilității pentru deplasări și mobilitate profesională între femei și bărbați poate fi interpretat ca un indicator al faptului că INCDM “Grigore Antipa” asigură condiții adecvate de sprijin pentru angajați, astfel încât obligațiile personale să nu constituie un impediment în participarea la activități profesionale care implică mobilitate.

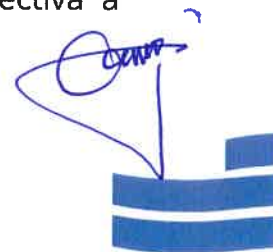
c) Din punct de vedere calitativ, INCDM “Grigore Antipa” este perceput de către angajați ca fiind un loc inclusiv, unde nu se fac diferențieri în funcție de gen. Persoanele merituoase sunt promovate la timp indiferent de gen, numai în funcție de performanțele profesionale proprii. În ceea ce privește percepția asupra pozițiilor de conducere, evaluarea răspunsurilor oferite arată că majoritatea respondenților consideră că accesul la management este echilibrat, cu mici discrepante între genuri. Din aceste informații rezultă faptul că în procesul de recrutare nu există o discriminare de gen a femeilor.

d) Interpretarea datelor indică o percepție în mare parte favorabilă asupra echității salariale, sugerând existența unui cadru instituțional în care remunerarea este, în general, apreciată ca fiind corectă și în care nu se fac diferențieri între genuri.

Această percepție se reflectă și în modul în care sunt recunoscute contribuțiile profesionale, datele indicând o apreciere predominant favorabilă a recunoașterii muncii și a respectării principiilor etice în cadrul INCDM „Grigore Antipa”. Această tendință reflectă existența unui climat organizațional bazat pe corectitudine și respectarea principiilor etice, în care atribuirea meritelor este percepută ca fiind realizată în mod corect.

e) Totuși, în ceea ce privește percepția asupra cadrului juridic național privind egalitatea de șanse, rezultatele indică un nivel moderat de încredere în cadrul juridic național, cu diferențe notabile între genuri și cu o pondere semnificativă a răspunsurilor care exprimă rezerve sau incertitudine.

Aceasta sugerează că, deși există reglementări legale menite să asigure egalitatea de șanse, percepția generală a angajaților INCDM „Grigore Antipa” asupra eficienței și aplicării acestor norme poate fi influențată de lipsa unei informări suficiente. Pentru a consolida încrederea, ar fi utilă o mai bună comunicare a drepturilor legale și formarea profesională privind implementarea efectivă a principiilor de egalitate în cadrul organizațiilor.



6. Măsuri și acțiuni adoptate la nivel de instituție pentru asigurarea egalității de gen

Identificarea obiectivelor/țintelor **Strategiei privind Egalitatea de Gen** are la bază analizarea indicatorilor privind structura personalului și evaluarea răspunsurilor la **Anexa 1. Chestionarul privind barierele de gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa”**.

Implicarea managementului este esențială pentru implementarea **Strategiei privind Egalitatea de Gen**. Prin implicarea activă a întregii organizații, atât femei, cât și bărbați, acesta va facilita colaborarea între departamente și va oferi resursele necesare pentru implementarea de noi măsuri și acțiuni.

Pentru eliminarea posibilelor forme de discriminare la nivelul INCDM “Grigore Antipa”, se vor lua următoarele măsuri/acțiuni principale:

- Numirea unui *Responsabil cu atribuții specifice în domeniului egalității de șanse și egalității de gen*
- Informarea personalului asupra obiectivelor **Strategiei privind Egalitatea de Gen**
- Elaborarea unui **Plan de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen**
- Monitorizarea și evaluarea procesului de implementare a **Planului de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen**
- Analiza periodică a politicilor și a procedurilor privind condițiile de muncă, mediul de lucru, dispozițiile privind concediile, etc. pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Implementarea unui sistem de bune practici privind integrarea perspectivei de gen la locul de muncă
- Dezvoltarea unui sistem confidențial pentru depunerea plângerilor legate de discriminarea pe criterii de gen sau hărțuirea sexuală la locul de muncă.

Strategia privind Egalitatea de Gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa” 2026-2029 are în vedere următoarele domenii de aplicare și obiective.

Domeniu de aplicare / Zone de intervenție	Obiective / Ținte
Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Împiedicarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen



Condițiile de muncă și păstrarea echilibrului între viața personală și cea profesională	Organizarea corespunzătoare a timpului și priorităților pentru îmbinarea cu succes a carierei cu viața de familie
Păstrarea echilibrului de gen în pozițiile de conducere	Promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie
Angajarea, promovarea și formarea profesională echilibrată a femeilor și bărbaților	Susținerea politicilor și a practicilor de angajare care favorizează egalitatea de gen pentru succesul la locul de muncă și avansarea în carieră
Integrarea perspectivei de gen în domeniul cercetare-dezvoltare	Promovarea unei perspective de gen în activitatea de cercetare pentru evaluarea sistematică a nevoilor și priorităților diferite ale femeilor și bărbaților
Măsuri de prevenire a discriminării pe criterii de gen, inclusiv hărțuirea sexuală la locul de muncă	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța realizării echilibrului de gen și adoptarea atitudinilor pozitive față de diversitate

6.1. Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

Prioritar pentru urmărirea **Strategiei privind Egalitatea de Gen** în cadrul INCDM “Grigore Antipa” este asigurarea poziției de *Responsabil cu atribuții în domeniului egalității de șanse și egalității de gen*. Această persoană va avea următoarele atribuții principale

- analizează contextul de apariție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați
- propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați
- elaborează **Planul de acțiune pentru implementarea măsurilor privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen**.

Responsabilul cu atribuții în domeniului egalității de șanse și egalității de gen, împreună cu o echipă de lucru multidisciplinară desemnată în prealabil de către conducerea institutului, va urmări periodic implementarea **Strategiei privind egalitatea de gen**, în cadrul INCDM “Grigore Antipa”.



Echipa de lucru va fi alcătuită din angajați, atât bărbați, cât și femei, reprezentanți ai conducerii, sindicatului, biroului Resurse Umane, cercetători, asistenți de cercetare, etc.

6.2. Condițiile de muncă și păstrarea echilibrului între viață personală și cea profesională

Conceptul de echilibru între viața personală și cea profesională se referă la gradul în care o persoană simte că le echilibrează în mod adecvat pe ambele. Acest concept este recunoscut internațional ca bază a egalității de gen, iar INCDM “Grigore Antipa” îl pune în practică la nivel intern, prin respectarea legislației în vigoare.

Concediul de creștere a copilului este acordat pentru o perioadă de cel mult doi ani de la naștere sau de până la trei ani în cazul copiilor cu dizabilități. De acest tip de concediu poate beneficia oricare dintre părinții copilului, angajat al INCDM “Grigore Antipa”. Deși orele de lucru și sărbătorile legale sunt respectate în cazul tuturor angajaților, în primele luni de la întoarcerea din concediul de creștere a copilului, proaspeții părinți vor primi suportul necesar din partea institutului pentru a se adapta noilor nevoi/condiții. De asemenea, pentru îmbunătățirea competențelor profesionale și maximizarea performanțelor, aceștia vor fi instruiți/reinstruiți în cadrul departamentelor de care aparțin, cu privire la noile tehnici de lucru, a noilor cercetări în domeniu sau asupra rezultatelor proiectelor recente desfășurate în cadrul institutului.

6.3. Păstrarea echilibrului de gen în pozițiile de conducere

Conform situației actuale, în cadrul INCDM “Grigore Antipa” se observă un echilibru clar în ceea ce privește reprezentarea din perspectiva genurilor în pozițiile de conducere la toate nivelurile. Prin urmare, femeile și bărbații au șanse egale de promovare. Impactul pozitiv al diversității de gen duce la o calitate crescută în luarea deciziilor și contribuie la o performanță mai ridicată, întrucât deciziile sunt bazate pe evaluarea unor puncte de vedere alternative.





6.4. Angajarea, promovarea și formarea profesională echilibrată a femeilor și bărbaților

Formarea profesională este reglementată prin Codul Muncii ca o formă de educație continuă pentru angajați, în completarea sistemului formal de învățământ. Pentru asigurarea egalității de șanse la locul de muncă, INCDM “Grigore Antipa” a elaborat o procedură în acest sens, respectiv Procedura de sistem privind formarea profesională, prin care asigură în conformitate cu prevederile legale, fără a ține cont de gen sau alte criterii discriminatorii, participarea angajaților la:

- cursuri de formare/perfecționare profesională în țară sau în străinătate;
- stagii de practică;
- training-uri/instruiri la locul de muncă.

De asemenea, INCDM “Grigore Antipa” încurajează participarea angajaților la diferite programe de leadership pentru a sprijini eficiența de lucru în cadrul departamentelor, îmbunătățirea calităților de lider a angajaților cu funcții de decizie sau a coordonatorilor de proiecte și obținerea pe termen lung a rezultatelor dorite.

În acest sens, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a. alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b. angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c. venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d. informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e. promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f. condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g. beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h. organizații patronale, sindicale și organizații profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i. prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.



În conformitate cu prevederile art. 7, alin. 2 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați actualizată, de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soții/soțiile lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariate sau asociați, în cazul în care aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul sex, INCDM “Grigore Antipa” în calitate de angajator are următoarele obligații:

- a. să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și respectiv în regulamentul intern;
- b. să prevadă în regulamentele interne sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- c. să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestea le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- d. să informeze, imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

În conformitate cu prevederile art. 7, alin. 2 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați actualizată este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a. anunțarea, organizarea concursurilor sau a examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b. încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c. stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d. stabilirea remunerației;



- e. beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f. informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g. evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h. promovarea profesională;
- i. aplicarea măsurilor disciplinare;
- j. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k. orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor respective locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea se desfășoară, o caracteristică legată de gen este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat de către angajator unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prevederilor OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare, sens în care angajatorul va lua măsuri pentru respectarea în totalitate a prevederilor acestui act normativ.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copilului sau concediul paternal (în cazul probării efectuării unui curs de puericultură – caz în care durata concediului paternal ajunge la un total de 15 zile lucrătoare, potrivit legii nr. 210/1999), constituie discriminare în sensul prevederilor legale. Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de sarcină și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă. Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor respective acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a. salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b. salariatul/salariața se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c. salariatul se află în concediu paternal.



Este exceptată de la aplicarea prevederilor menționate mai sus concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii. La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariații are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței. La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute mai sus, salariața/salariații are dreptul la un program de reintegrare profesională.

Condorm prevederilor art. 15 din Carta Europeană a Drepturilor Omului, precum și a art. 4 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, INCDM „Grigore Antipa” respectă principiul libertății alegerii locului de muncă, a profesiei, meseriei sau a activității pe care urmează să o presteze salariații. Astfel, nici un salariat nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, conform legislației în vigoare. Tuturor salariaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor colective.

Activitatea în cadrul INCDM „Grigore Antipa” se desfășoară cu respectarea principiului egalității de tratament față de toți salariații și se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

6.5. Integrarea perspectivei de gen în domeniul cercetare-dezvoltare

Integrarea unei perspective de gen este strategia adoptată la nivel global pentru promovarea egalității de gen. Aceasta se referă la rolurile și comportamentele sociale care sunt înțelese ca adecvate pentru femei și bărbați. În cercetare, perspectiva de gen are un rol important pentru păstrarea calității rezultatelor și evitarea stereotipurilor de gen.

În vederea sensibilizării angajaților INCDM „Grigore Antipa” la perspectiva de gen, este necesară promovarea unui mediu de muncă egalitar. Acest lucru se va realiza prin implementarea unui sistem de bune practici construit prin participarea angajaților la diferite workshop-uri/training-uri de conștientizare.



6.6. Măsuri de prevenire a discriminării pe criterii de gen, inclusiv hărțuirea sexuală sau morală la locul de muncă

INCDM “Grigore Antipa” acționează în conformitate cu legislația în vigoare, a codului de etică, precum și a prevederilor Regulamentului Intern, sancționând orice tentativă de hărțuire sexuală sau morală la locul de muncă.

Deoarece în cadrul institutului nu au existat niciodată cazuri de plângeri, de-a lungul timpului măsurile pentru prevenirea hărțuirii (sexuală sau de alt tip) nu au fost considerate o prioritate. Având în vedere lucrul acesta, s-a constatat faptul că trebuie dezvoltat un sistem confidențial sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă. Aceste domenii de aplicare/zone de intervenție stau la bază pentru elaborarea **Anexa 2 - Plan de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen** în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), anul 2026.

7. Monitorizare și evaluare

După implementarea **Strategiei privind Egalitatea de Gen**, va urma monitorizarea constantă a acesteia.

Responsabilul cu atribuții specifice domeniului egalității de șanse și egalității de gen împreună cu echipa de lucru desemnată în domeniul egalității de gen va constata în ce măsură sunt îndeplinite obiectivele acesteia, prin întâlniri interne, organizate de două ori pe an. Aceștia vor lua parte la un proces continuu de culegere a informațiilor relevante despre modul de implementare a Strategiei. Datele obținute vor fi utilizate pentru a stabili un feedback anual privind atingerea obiectivelor țintă propuse.

Se recomandă ca prezenta **Strategie privind Egalitatea de Gen** să fie supusă unei prime revizuirii, în caz de modificare a Legii/reglementărilor în vigoare. Această revizuire nu va aduce însă modificări majore de conținut și va consta doar în completarea/revizuirea Planului de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), anul 2026.



www.nimrd.ro
office@nimrd.ro
+40 241 543 288



CUI: RO1869096
Nr. Reg. Com.: J2015001770131
Bld. Mamaia nr. 300, Constanța,
România

Anexa 2

Plan de acțiune Privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Maritimă "Grigore Antipa" (INCDM) în anul 2026

Nr. crt.	Domeniu de aplicare / Zone de intervenție	Măsurile active / Activități	Termen de realizare	Indicatori de performanță	Responsabil
1	Promovarea egalității de șanse și egalității de gen	Numirea unui Responsabil cu atribuții specifice în domeniul egalității de șanse și egalității de gen	ianuarie 2026	Decizia internă nr.	Conducerea institutului / Birou Resurse Umane
2		Elaborarea Strategiei privind egalitatea de gen, 2026-2029 și a Anexei 1 - Chestionarul privind barierele de gen în cadrul INCDM "Grigore Antipa"	ianuarie 2026	Procent din numărul de angajați care au răspuns la solicitarea de consultare pentru elaborarea documentului	Responsabil egalitate de șanse/ Birou Resurse Umane/ Conducerea institutului



Certificat SunCert ISO 9001 Nr. SC 0922/01319
Certificat SunCert ISO 14001 Nr. SC 0922/01320
Certificat SunCert ISO 45001 Nr. SC 0922/01321
Certificare Sistem de Management al Inovării ISO 56001:2024 Nr. CIT/86/1/13.12.2025





www.nimrd.ro
office@nimrd.ro
+40 241 543 288



CUI: RO1869096
Nr. Reg. Com.: J2015001770131
Blvd. Mamaia nr. 300, Constanța,
România

3	Numirea unei echipe de lucru multidisciplinare care va urmări implementarea Strategiei privind egalitatea de gen	Februarie 2022	Decizia internă nr.	Conducerea institutului/ Birou Resurse Umane
4	Elaborarea Planului de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină "Grigore Antipa" (INCDM), anul 2026	Ianuarie 2026	-Strategii propuse, revizuite și implementate	Responsabil egalitate de șanse/ Birou Resurse Umane/ Conducerea institutului
5	Comunicarea/difuziunea la nivelul tuturor angajaților, a Strategiei privind egalitatea de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină "Grigore Antipa" (INCDM), 2026-2029	Ianuarie 2026	-Nr. de angajați informați cu privire la aprobarea documentului -Asigurarea accesului facil al angajaților la document	Responsabil egalitate de șanse/ Birou Resurse Umane
6	Comunicarea/difuziunea la nivelul tuturor angajaților a Planului de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen în cadrul	Ianuarie 2026	-Nr de angajați informați cu privire la aprobarea documentului	Responsabil egalitate de șanse/ Birou Resurse Umane



Certificat SunCert ISO 9001 Nr. SC 0922/01319
Certificat SunCert ISO 14001 Nr. SC 0922/01320
Certificat SunCert ISO 45001 Nr. SC 0922/01321
Certificare Sistem de Management al Inovării ISO 56001:2024 Nr. CIT/86/1/13.12.2025






www.nimrd.ro

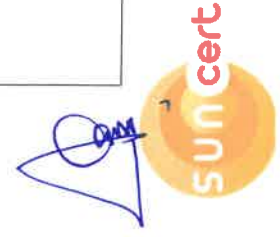

office@nimrd.ro


 +40 241 543 288


 CUI: RO1869096
 Nr. Reg. Com.: J2015001770131


 Blvd. Mamaia nr. 300, Constanța,
 România

	Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină "Grigore Antipa" (INCDM), anul 2026		-Asigurarea accesului facil al angajaților la document	
7	Implementarea Planului de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină "Grigore Antipa" (INCDM), anul 2026	Februarie 2026 – Martie 2026	Gradul de implementare al măsurilor prevăzute în Planul de acțiune	Conducerea institutului / Birou Resurse Umane / Responsabil egalitate de șanse
8	Monitorizarea și evaluarea procesului de implementare a Planului de acțiune privind respectarea egalității de șanse și egalității de gen	Ianuarie 2026 – Decembrie 2026	Frecvența evaluărilor privind implementarea măsurilor prevăzute în Planul de acțiune	Responsabil egalitate de șanse / Resurse Umane
9	Condițiile de muncă și păstrarea echilibrului între viața personală și cea profesională	Martie 2026 – Mai 2026	Decizii și politici interne revizuite/adaptate	Birou Resurse Umane / Compartiment Audit Public Intern



Certificat SunCert ISO 9001 Nr. SC 0922/01319

Certificat SunCert ISO 14001 Nr. SC 0922/01320

Certificat SunCert ISO 45001 Nr. SC 0922/01321

Certificare Sistem de Management al Inovării ISO 56001:2024 Nr. CIT/86/h/13.12.2025





www.nimrd.ro
office@nimrd.ro
+40 241 543 288



CUI: RO1869096
Nr. Reg. Com.: J2015001770131
Blvd. Mamaia nr. 300, Constanța,
România

10	Păstrarea echilibrului de gen în pozițiile de conducere	Analiza periodică a procedurilor interne privind promovarea și ocuparea funcțiilor de conducere pentru a asigura egalitatea de șanse și egalitatea de gen	Iunie 2026 – August 2026	Decizii și politici interne revizuite/adaptate	Birou Resurse Umane / Compartiment Audit Public Intern
11	Angajarea, promovarea și formarea profesională echilibrată a femeilor și bărbaților	Analiza periodică a procedurilor interne de selectare a noilor angajați și participarea la cursuri de formare pentru a asigura egalitatea de șanse și egalitatea de gen	Septembrie 2026 – Noiembrie 2026	Decizii și politici interne revizuite/adaptate	Birou Resurse Umane / Compartiment Audit Public Intern
12	Integrarea perspectivei de gen în domeniul cercetare-dezvoltare	Implementarea unui sistem de bune practici construit prin participarea la diferite workshop-uri/training-uri de conștientizare	Ianuarie 2026- Decembrie 2026	Nr. workshop-uri / training-uri de conștientizare	Conducerea institutului/ Birou Resurse Umane/ Compartiment Audit Public Intern/ Responsabil egalitate de șanse

[Signature]



Certificat SunCert ISO 9001 Nr. SC 0922/01319
Certificat SunCert ISO 14001 Nr. SC 0922/01320
Certificat SunCert ISO 45001 Nr. SC 0922/01321
Certificare Sistem de Management al Inovării ISO 56001:2024 Nr. CIT/86/1/13.12.2025





www.nimrd.ro
office@nimrd.ro
+40 241 543 288



CUI: RO1869096
Nr. Reg. Com.: J2015001770131
Blvd. Mamaia nr. 300, Constanța,
România

13	Măsuri de prevenire a discriminării pe criterii de gen, inclusiv hărțuirea sexuală sau morală la locul de muncă	Dezvoltarea unui sistem confidențial sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă	Ianuarie 2026	Număr plângeri/reclamații sesizate	Responsabil egalitate de șanse / Birou Resurse Umane
----	--	--	---------------	--	---

Elaborat,

Responsabil egalitate de șanse

Ana Serafia



Aprobat,

Director General

Dr. Florin Timofte



Vizat,

Consilier juridic

Cătălin Cotigi



Certificat SunCert ISO 9001 Nr. SC 0922/01319
Certificat SunCert ISO 14001 Nr. SC 0922/01320
Certificat SunCert ISO 45001 Nr. SC 0922/01321
Certificare Sistem de Management al Inovării ISO 56001:2024 Nr. CIT/86/h/13.12.2025



Verificat,

Șef Birou Resurse Umane

Oana Meită

