



# CIT-IRECSON

CENTRUL DE INFORMARE TEHNOLOGICĂ

---

## CODUL DE CONDUITĂ CIT-IRECSON

**Revizia 1 - Decembrie 2025**



## Cuprins

INTRODUCERE.....	3
<b>Domenii de aplicabilitate</b> .....	<b>3</b>
PRINCIPII .....	3
<b>Prezentare generală</b> .....	<b>3</b>
<b>Drepturile omului</b> .....	<b>4</b>
Tratamentul uman .....	4
Hărțuirea .....	4
<b>Muncă</b> .....	<b>4</b>
Munca forțată .....	4
Munca copiilor .....	4
Discriminarea .....	5
Salariile, programul de lucru și alte condiții.....	5
Libertatea de asociere și lipsa repercurșiunilor .....	5
Sănătatea și siguranța.....	5
<b>Mediul înconjurător</b> .....	<b>5</b>
Eficiența resurselor și minimizarea deșeurilor .....	5
Reducerea poluării și a emisiilor .....	5
<b>Integritate, etică și anticorupție</b> .....	<b>6</b>
Integritatea afacerii.....	6
Corupție / dare de mită / infrațiuni financiare .....	6
Cadouri, divertisment și ospitalitate .....	6
Confidențialitate/Caracterul privat .....	6
Conflictul de interese .....	6
<b>Raportarea nerespectărilor</b> .....	<b>7</b>
<b>Raportarea cazurilor suspecte</b> .....	<b>7</b>
Anexa 1 PLAN DE EGALITATE DE GEN .....	8
Anexa 2 CODUL DE ETICĂ PENTRU ACTIVITATEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE, INOVARE .....	15

## INTRODUCERE

### Domenii de aplicabilitate

Acest Cod de conduită se aplică:

- (i) tuturor angajaților și colaboratorilor CIT-IRECSON, persoane fizice,
- (ii) oricărei organizații care încheie contracte cu CIT-IRECSON pentru a-i furniza bunuri sau servicii,
- (iii) oricărei organizații care încheie contracte cu CIT-IRECSON în scopul de a servi clienții CIT-IRECSON,
- (iv) oricărei organizații care încheie acorduri de parteneriat cu CIT-IRECSON pentru implementarea în comun de proiecte,

toate părțile enumerate mai sus fiind denumite în continuare „Furnizor”.

## PRINCIPII

### Prezentare generală

Prin prezentul cod de conduită, ne așteptăm ca furnizorii CIT-IRECSON să susțină angajamentul CIT-IRECSON de a face nu doar acele lucruri care sunt bune pentru afaceri într-o economie concurențială, ci și acele lucruri care sunt bune pentru echipa CIT-IRECSON și pentru mediul în care trăiesc și lucrează cei care formează echipa noastră.

Acest Cod de conduită, denumit în continuare “Cod” subliniază așteptările CIT-IRECSON de la toți cei care relaționează cu organizația, persoane fizice sau juridice. Contractul unui anumit Furnizor cu CIT-IRECSON poate conține prevederi care abordează unele dintre aspectele conținute în acest Cod, însă conținutul Codului nu are menirea de a înlocui prevederile mai stricte dintr-un contract.

Așteptările noastre sunt ca toți cei vizați de acest Cod să cunoască, să înțeleagă și să construiască procese pentru a respecta legile aplicabile în zonele, regiunile și domeniile în care își desfășoară activitatea. În cazul în care prevederile legii și prezentul Cod abordează același subiect, în măsura permisă legal, Furnizorii ar trebui să aplice prevederea care promovează într-o măsură mai mare intenția acestui Cod.

Ne așteptăm ca fiecare Furnizor să îndeplinească aceste standarde în legătură cu activitățile desfășurate. Furnizorii trebuie să stabilească și să aplice politici care să respecte și să se

alinieze acestui Cod al furnizorilor. De asemenea, ne așteptăm ca furnizorii să aplice propriile standarde comprabile cu acest cod de conduită în activitățile lor.

Încălcările acestui Cod vor fi tratate cu seriozitate și vor fi raportate, la momentul descoperirii de către Furnizor, conform Secțiunii 3. Orice nerespectare a acestui Cod poate duce la:

- solicitarea Furnizorului de a-și audita propria organizație sau lanțul său de aprovizionare și de a raporta constatările sale;
- recomandarea sau solicitarea de planuri de acțiuni corective;
- transformarea Furnizorului într-un furnizor nepreferat.
- în unele cazuri, contractul cu Furnizorul poate fi reziliat.

## Drepturile omului

### Tratamentul uman

Furnizorul își va trata personalul cu demnitate și respect și nu îl va supune condițiilor înjositoare.

### Hărțuirea

Este promovată o cultură și un loc de muncă în care hărțuirea (oricare ar fi aceea, inclusiv sexuală) nu este tolerată, inclusiv amenințările de hărțuire sau represaliile pentru raportarea hărțuirii.

## Muncă

### Munca forțată

Furnizorul nu va folosi munca forțată sau involuntară și nici nu va solicita prestarea unei munci/serviciu de la o persoană, prin amenințare sau constrângere sau aflată într-o situație de amenințare sau constrângere. Activitățile trebuie desfășurate pe baza unor condiții liber agreeate. Furnizorul nu va reține sau distruge, ascunde, confisca sau interzice accesul lucrătorilor la documentele de identitate sau de imigrare ale acestora. Furnizorul nu va cere lucrătorilor migranți neprofesioniști să suporte costurile sau taxele asociate recrutării, călătoriei sau migrației acestora.

### Munca copiilor

Furnizorul nu va exploata munca copiilor și nu va angaja lucrători sub 15 ani sau sub vârsta minimă legală de muncă, oricare dintre acestea este mai mare. Angajarea lucrătorilor cu vârsta sub 18 ani nu ar trebui să interfereze cu educația lor obligatorie și nu ar trebui, prin natura muncii sau circumstanțele în care se desfășoară această muncă, să le dăuneze sănătății, siguranței sau moralității.

### Discriminarea

Furnizorul va promova o cultură care urmărește să promoveze șanse egale pentru toți. Furnizorul nu va tolera discriminarea pe bază de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilitate, identitate de gen, orientare sexuală sau acele categorii protejate de legislația locală. Candidații și angajații vor fi evaluați pe baza capacității lor de a îndeplini sarcinile postului. La nivelul organizației se implementează un plan de egalitate de gen prezentat în Anexa 1.

### Salariile, programul de lucru și alte condiții

Furnizorul va îndeplini/respecta standardele legale privind condițiile de muncă pentru tot personalul, inclusiv legile, reglementările și standardele referitoare la plata salariului minim legal sau a unui salariu care îndeplinește standardele locale ale industriei, oricare dintre acestea este mai mare, va asigura respectarea perioadelor de pauză și odihnă prevăzute de lege precum și sănătatea și securitatea lucrătorilor la locul de muncă.

### Libertatea de asociere și lipsa repercursiunilor

Furnizorul ar trebui să creeze un mediu în care standardele de afaceri sunt clar înțelese și există canale clare pentru ca indivizii să comunice deschis cu managementul fără amenințarea cu repercursiuni, intimidare sau hărțuire. În plus, Furnizorul trebuie să respecte drepturile legale ale lucrătorilor privind libertatea de asociere și să nu împiedice exercitarea drepturilor lucrătorilor de a se organiza legal și de a se înscrie în asociații.

### Sănătatea și siguranța

Pe lângă îndeplinirea cerințelor legale minime pentru condițiile de muncă, Furnizorul ar trebui să ofere un mediu de lucru sigur și sănătos (e.g. birouri curate, iluminate suficient, ventilate, echipamente întreținute corespunzător) și să ia măsurile de precauție necesare pentru a preveni accidentele la locul de muncă.

## Mediul înconjurător

### Eficiența resurselor și minimizarea deșeurilor

Furnizorul va încerca să îmbunătățească eficiența resurselor și să reducă consumul de resurse, inclusiv de materii prime, energie, apă și combustibil. Este de așteptat ca Furnizorul să facă eforturi rezonabile pentru a elimina sau a reduce nivelurile de deșuri generate (atât solide, cât și ale apelor uzate) și pentru a crește reutilizarea și reciclarea deșeurilor. Furnizorul este încurajat să dezvolte și să utilizeze inovații și practici ecologice care reduc impactul negativ asupra mediului.

### Reducerea poluării și a emisiilor

Furnizorul va lua măsuri rezonabile pentru a minimiza emisiile de gaze cu efect de seră și de poluanți toxici și periculoși. Furnizorul este încurajat să urmărească emisiile de gaze cu efect

de seră și să stabilească obiective de reducere a gazelor cu efect de seră (în conformitate cu Acordul de la Paris).

## **Integritate, etică și anticorupție**

### **Integritatea afacerii**

Furnizorul nu se va implica în niciun comportament ilegal sau lipsit de etică și va respecta standardele de practici comerciale corecte. Furnizorul se va strădui să mențină propriul său proces confidențial pentru a le permite angajaților și contractorilor să raporteze incidente de comportament neetic.

### **Corupție / dare de mită / infracțiuni financiare**

Furnizorul nu va oferi și nici nu va accepta foloase necuvenite, nu va induce și nici nu va permite vreunei alte părți să facă sau să primească foloase necuvenite în numele său și nici să determine alte părți, inclusiv CIT-IRECSON, să încalce orice legi anticorupție sau antimită atunci când lucrează în numele său cu celelalte părți, inclusiv cu CIT-IRECSON. Furnizorul va folosi practici rezonabile pentru a preveni mita sub toate formele și va sprijini eforturile de combatere a corupției. Furnizorul nu se va implica sau nu va asista niciun terț în nicio activitate de spălare de bani, finanțare a terorismului sau alte infracțiuni financiare.

### **Cadouri, divertisment și ospitalitate**

Furnizorul nu va oferi, accepta sau solicita niciun fel de cadouri sub orice formă, servicii de divertisment sau de ospitalitate care se pot transforma în motive să se creadă, sau prin care o terță parte ar putea concluziona, că ar putea exista intenția de a influența în mod necorespunzător deciziile sau de a afecta obiectivitatea în relațiile de afaceri.

### **Confidențialitate/Caracterul privat**

Furnizorul va respecta obligațiile sale referitoare la protecția, colectarea și gestionarea corespunzătoare a informațiilor confidențiale și personale.

### **Conflictul de interese**

Furnizorul nu va permite părtiniri, conflicte de interese sau influența necorespunzătoare a altora care să depășească atribuțiile și responsabilitățile lor profesionale. Furnizorul va declara în mod voluntar orice astfel de conflicte care implică personalul CIT-IRECSON.

La nivelul organizației se implementează un Cod de etică pentru activitatea de cercetare-dezvoltare, inovare prezentat în Anexa 2.

## Raportarea nerespectărilor

### Raportarea cazurilor suspecte

Pentru a raporta un comportament îndoielnic sau o posibilă încălcare a acestui Cod de conduită, sunteți încurajat să colaborați cu persoana de contact din cadrul CIT-IRECSON. Dacă acest lucru nu este posibil sau adecvat, puteți raporta problema responsabilului de etică CIT-IRECSON, Ciocănel Adrian-Bogdan, bogdan.ciocanel@irecson.ro.

Nimeni dintre furnizorii CIT-IRECSON nu va fi responsabil pentru orice pierdere suferită de orice persoană care se bazează pe această comunicare.

CIT-IRECSON este entitate autorizată de Autoritatea de Stat pentru Cercetare-Dezvoltare (actualmente Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării – MCID) pentru desfășurarea de activități de inovare și transfer tehnologic – ITT (OM nr.20616/22.05.2023) și membru al Rețelei Naționale de Inovare și Transfer Tehnologic – ReNITT.

Pentru a afla mai multe informații, vă rugăm să consultați [www.cit-irecson.ro](http://www.cit-irecson.ro) sau contactați-ne pe adresa de email [office@cit-irecson.ro](mailto:office@cit-irecson.ro).

# **Anexa 1**

## **PLAN DE EGALITATE DE GEN**

2024-2027

## INTRODUCERE

Planul de Egalitate de Gen ce urmează să fie implementat de către CIT-IRECSON în perioada 2024-2027 este o parte componentă a Codului de conduită al organizației, fiind astfel un pas într-un demers mai amplu pe care CIT-IRECSON și l-a asumat pentru a promova relații bazate pe responsabilitate socială cu partenerii (angajați, colaboratori persoane fizice sau juridice).

Planul de Egalitatea de Gen reiterează unele din valorile care guvernează organizația (cum ar fi egalitate, incluziune, diversitate, transparență), iar pe de altă parte asigură prin acțiunile propuse respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile organizaționale.

Atenția sporită la problemele egalității de gen întărește faptul că CIT-IRECSON recunoaște că bărbații și femeile au roluri profesionale la fel de importante, în condiții de egalitate de șanse, indiferent de domenii sau niveluri ierarhice și, prin urmare, au experiențe și perspective diverse, aducând astfel o abordare complexă în cadrul organizației.

Egalitatea de gen este un corolar al drepturilor și libertăților egale și un garant al oportunităților egale care favorizează dezvoltarea competențelor și dobândirea de noi cunoștințe, prin includerea tuturor, indiferent de gen, promovând un mediu de lucru mai bun și motivant și, în consecință, niveluri mai mari de productivitate și de satisfacție în rândul angajaților. Astfel, CIT-IRECSON se angajează să asigure promovarea și încorporarea unei culturi a diversității și incluziunii bazată pe respect și pe egalitatea de șanse.

## OBIECTIVE ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

Sub motoul “Aplicăm învățând și învățăm aplicând” CIT-IRECSON își propune să promoveze o cultură organizațională incluzivă, atât în rândul angajaților, cât și în interacțiunile cu partenerii organizaționali, deschizând dialogul în cadrul comunității ITT despre importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

*Obiectivele* prezentului Plan de Egalitate de Gen sunt:

- Promovarea respectului reciproc și asigurarea de oportunități egale pentru angajații CIT-IRECSON
- Recunoașterea diferențelor ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională, promovarea și valorizarea diversității.
- Adoptarea de măsuri menite să se adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse în ITT.

*Direcții de acțiune:*

- Resurse Umane
- Comunicare organizațională
- Hărțuire sexuală/morală
- Activități/servicii oferite
- Ecosistem de inovare

## RESURSE UMANE

### Proces de recrutare și selecție

*Măsură propusă:* Informări privind modalități de evitare a discriminării de gen, recunoașterii și prevenirii stereotipurilor în procesul de recrutare.

*Obiectiv:* Oferirea unui suport persoanelor implicate în procesul de recrutare pentru a putea deveni mai ușor conștienți de stereotipurile pe care, fără intenție, le pot aduce în procesul de selecție.

*Timp de implementare:* Ianuarie 2024 – Decembrie 2027

*Cui se adresează?:* Persoane implicate în procesul de recrutare / departament Resurse Umane / angajați CIT-IRECSON

#### Activități:

- Organizarea de informări și training-uri cu persoanele implicate în procesul de recrutare pentru a le prezenta modalități de evitare a discriminării de gen și recunoaștere și prevenire a stereotipurilor în procesul de recrutare;
- Elaborarea unei proceduri de selecție specifice procesului de recrutare;
- Informarea angajaților CIT-IRECSON privind eventualele modificări aduse procedurii de selecție;
- Evaluarea nivelului de cunoaștere dobândit de persoanele implicate în procesul de recrutare privind modalitățile prin care pot asigura egalitatea de gen în cadrul procesului de selecție.

#### Ținte:

- Termen scurt: peste 90% din angajați cunosc existența procedurii de recrutare care vizează egalitatea de gen;
- Termen mediu: când sunt evaluate, peste 80% dintre persoanele implicate în procesul de selecție sunt capabile să gestioneze orice situație care ar putea produce discriminare.

#### Rezultate:

- Număr sesiuni de training
- Procedura de recrutare și selecție

## RESURSE UMANE

### Progres în carieră

*Măsură propusă:* **1. Programe de formare profesională pentru poziții de leadership.**

*Obiectiv:* Creșterea numărului de angajați pregătiți să acceadă în poziții de leadership.

*Timp de implementare:* Ianuarie 2024 – Decembrie 2027

*Cui se adresează?: Toți angajații CIT-IRECSON*

*Activități:*

- Evaluarea calităților și competențelor de leadership;
- Selectarea candidaților cu potențial;
- Participarea la programe de formare profesională pentru poziții de leadership.

*Ținte:*

- Termen mediu: mai mult de 70% din candidați să fi trecut prin programe de formare profesională pentru poziții de leadership

*Rezultate:*

- Numar participanți la programe de formare profesională pentru leadership.

**Măsură propusă: 2. Program intern de dezvoltare**

*Obiectiv:* Pe de o parte, angajații să-și descopere potențialul latent și abilitățile pe care nu și le folosesc pe deplin, iar pe de altă parte, managerii de departament să cunoască aceste abilități ale colegilor lor, cât și alte domenii de interes ale acestora.

*Timp de implementare:* Ianuarie 2024 – Decembrie 2027

*Cui se adresează?: Toți angajații CIT-IRECSON*

*Activități:*

- Evaluarea calităților și competențelor angajaților;
- Dezvoltarea unui plan de carieră (o acțiune colaborativă între management și operațional).

*Ținte:*

- Termen mediu: mai mult de 25% dintre angajați înscriși în program și peste 50% dintre participanții la program devin conștienți de abilitățile lor.

*Rezultate:*

- Planuri de carieră pentru participanții la program

## **HĂRȚUIRE SEXUALĂ ȘI MORALĂ**

**Măsură propusă: Informări privind hărțuirea sexuală și morală.**

*Obiectiv:* Creșterea nivelului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor.

*Timp de implementare:* Ianuarie 2024 – Decembrie 2027

*Cui se adresează?:* Toți angajații

*Activități:*

- Organizarea unor sesiuni de informare privind hărțuirea sexuală și morală;
- Evaluarea cunoștințelor dobândite de angajați în urma sesiunilor de informare.

*Ținte:*

- Termen scurt: peste 90% dintre angajați informați;
- Termen mediu: când sunt evaluați, peste 80% dintre angajați recunosc diferitele tipuri de hărțuire sexuală și știu să indice ce măsuri trebuie luate.

*Rezultate:*

- Număr sesiuni de informare

## **COMUNICARE ORGANIZAȚIONALĂ**

***Măsură propusă: Practicarea unei comunicări organizaționale care respectă principiile egalității de gen și a codului de conduită al CIT-IRECSON.***

*Obiectiv:* Dezvoltarea unei comunicări organizaționale interne și externe bazate pe principiile egalității de gen și a codului de conduită al CIT-IRECSON referitoare la Drepturile omului, Muncă, Mediul înconjurător, Integritate, Etică și Anticorupție.

*Timp de implementare:* Ianuarie 2024 – Decembrie 2027

*Cui se adresează?:* Toți angajații

*Activități:*

- Organizarea unor sesiuni de informare privind egalitatea de gen și a codului de conduită al CIT-IRECSON;
- Evaluarea cunoștințelor dobândite de angajați în urma sesiunilor de informare.

*Ținte:*

- Termen scurt: peste 80% dintre angajați informați cu privire la codul de conduită;
- Termen mediu: când sunt evaluați, peste 80% dintre angajați recunosc principiile codului de conduită și modalitățile de aplicare a lor.

*Rezultate:*

- Număr sesiuni de informare

## ACTIVITĂȚI/SERVICII OFERITE

**Măsură propusă:** *Participarea femeilor în proiectele /activitățile organizației*

**Obiectiv:** Implicarea echilibrată a femeilor în activitățile organizației comparativ cu implicarea bărbaților.

**Timp de implementare:** Ianuarie 2024 – Decembrie 2027

**Cui se adresează?:** Toți angajații

**Activități:**

- Promovarea competențelor și abilităților femeilor în vederea implicării acestora în activitățile/proiectele organizației într-o măsură echilibrată în raport cu bărbații;
- Analiza participării femeilor în proiectele /activitățile organizației.

**Ținte:**

- Termen scurt: peste 50% dintre femei sunt implicate în activitățile /serviciile oferite de organizație;
- Termen mediu: un raport echilibrat între femei și bărbați în ce privește implicarea lor în activitățile/serviciile oferite.

**Rezultate:**

- Număr de femei implicate în furnizarea de activități/servicii
- Număr de bărbați implicați în furnizarea de activități/servicii

## ECOSISTEM DE INOVARE

**Măsură propusă:** *Participarea femeilor la sesiuni de informare/cursuri/ședințe de brokeraj și alte evenimente organizate de CIT-IRECSON.*

**Obiectiv:** Participarea echilibrată a femeilor la sesiuni de informare/cursuri/ședințe de brokeraj și alte evenimente organizate de CIT-IRECSON, comparativ cu a bărbaților.

**Timp de implementare:** Ianuarie 2024 – Decembrie 2027

**Cui se adresează?:** Mediului extern

**Activități:**

- Promovarea competențelor și abilităților femeilor în vederea participării acestora , într-o măsură echilibrată în raport cu bărbații; la sesiuni de informare/cursuri/ședințe de brokeraj și alte evenimente organizate de CIT-IRECSON
- Analiza participării femeilor la sesiunile de informare/cursuri/ședințe de brokeraj și alte evenimente organizate de CIT-IRECSON.



**Ținte:**

- Termen mediu: un raport echilibrat între femei și bărbați participanți la sesiuni de informare/cursuri/ședințe de brokeraj și alte evenimente organizate de CIT-IRECSON.

**Rezultate:**

- Număr de femei participante
- Număr de bărbați participanți

la sesiuni de informare/cursuri/ședințe de brokeraj și alte evenimente organizate de CIT-IRECSON.

## Anexa 2

# CODUL DE ETICĂ PENTRU ACTIVITATEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE, INOVARE

Codul de etică al CIT-IRECSON CENTRUL DE INFORMARE TEHNOLOGICĂ SRL are la bază o serie de reguli consensuale între membrii organizației care desfășoară activități de CDI, privitoare la modul de a acționa în spațiul organizației, pentru a conferi un spor de autoritate acestei comunități științifice în ansamblul societății. Codul de etică al CIT-IRECSON pentru activitatea de CDI are rolul de a preciza principiile, responsabilitățile și procedurile, prin care activitățile din organizație să se desfășoare în conformitate cu exigențele Spațiului European al Cunoașterii și cu principiile etice acceptate de comunitatea științifică internațională.

Codul de etică al CIT-IRECSON este **un contract moral** atât între membrii organizației care desfășoară activități de CDI, cât și între organizație și partenerii acesteia, contribuind la implementarea unei bune conduite în activitatea de cercetare științifică din România.

Codul de etică relevă un ansamblu de drepturi și datorii ce decurg din valori relevante și norme călăuzitoare, aplicabile cu maleabilitate în situații concrete, în vederea afirmării unei interacțiuni sociale armonioase prin asigurarea unui cadru optim de realizare a performanței, de fructificare pozitivă și eficientă a potențialului uman al tuturor membrilor organizației.

### CAPITOLUL I. Principii generale

**Art.1** Codul de etică și deontologie profesională în cadrul activității de CDI al CIT-IRECSON Centrul de Informare Tehnologică SRL este elaborat în conformitate cu:

- Legea nr.319/08.07.2003 privind Statutul personalului de cercetare - dezvoltare;
- Legea nr.206/27.05. 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare publicată în MO. partea I nr.505 din 4 iunie 2004 și actualizată prin HG.nr. 28/31.08.2011, publicată în MO 628/2.09.2011 și HG.nr.2/19.01.2016, publicată în MO 51/25.01.2016;
- Legea nr. 190/18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
- Legea nr. 129/15.06. 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal;

**Art.2** Codul de etică este elaborat în raport cu buna conduită referitoare la următoarele principii fundamentale:

- a) **Principiul demnității:** personalul de cercetare-dezvoltare are obligația să desfășoare activități manifestând respect față de ființele vii și în particular față de om ca ființă rațională, netratându-le niciodată doar ca mijloc, ci întotdeauna ca valoare supremă.
- b) **Principiul autonomiei:** personalul trebuie să aibă libertatea de a face propriile alegeri, de a-și dezvolta aptitudinile, de a cerceta, cu respectarea normelor legale în vigoare și să respecte acest principiu și persoanele cu care colaborează.
- c) **Principiul integrității:** personalul trebuie să își exercite activitatea cu onestitate, corectitudine și spirit colegial, în deplină concordanță cu celelalte principii etice, fără nici o ingerință din afară.
- d) **Principiul binefacerii:** personalul are obligația să promoveze acele activități care produc beneficii sociale sau economice punând în balanță beneficiile, daunele și riscurile în vederea obținerii unui rezultat optim, fără a ignora interesul individual.
- e) **Principiul precauției:** personalul are obligația de a clarifica gradul de precizie, respectiv de risc ce caracterizează rezultatele activității.

La aceste principii fundamentale care stau la baza activității personalului din CIT-IRECSON, se adaugă normele de bună conduită obligatorii stabilite prin Codul de conduită al CIT-IRECSON și alte acte normative valabile la nivel național sau internațional privind: drepturile omului; egalitatea de șanse, atitudine nediscriminatorie pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare; libertatea de expresie și informare; libertatea de cercetare; respectul față de proprietate în general și de proprietatea intelectuală în special; protecția consumatorilor; protecția datelor personale inclusiv cele genetice; protecția mediului ambiant; protecția animalelor.

**Art.3** Codul de etică este un document cu funcție de ghid în desfășurarea relațiilor moral profesionale dintre salariații săi, precum și cele privind colaboratorii externi.

**Art.4** Scopul elaborării Codului de etică al CIT-IRECSON este de a susține și de a dezvolta continuu climatul de cooperare, respect reciproc, colegialitate, politețe, încredere, discreție, solidaritate, care există în interiorul acestei instituții de cercetare, pentru a favoriza sporirea calității activității de cercetare.

**Art.5** Dispozițiile prezentului Cod se aplică tuturor angajaților CIT-IRECSON: personal de cercetare, personal auxiliar cercetării și personal administrativ pentru activitatea de CD.

**Art.6**

- (1) CIT-IRECSON este o instituție apolitică. Afilierea unui angajat al CIT-IRECSON la un partid politic este o opțiune strict personală și nu angajează cu nimic instituția sau o subdiviziune a acesteia.
- (2) CIT-IRECSON nu îngrădește apartenența politică a angajaților săi, ca persoane particulare în afara spațiului organizației.

**Art.7** În spațiul organizației este interzisă orice formă de discriminare. Politica de discriminare acoperă toate domeniile activității de cercetare: evaluarea academică, angajarea și evaluarea personalului de cercetare și a celorlalte categorii de angajați, promovarea în organisme sau funcții de conducere.



## **CAPITOLUL II. Drepturile si obligațiile angajaților si colaboratorilor CIT-IRECSON.**

**Art.8** Angajații si colaboratorii CIT-IRECSON din domeniul CDI au drepturi și îndatoriri care decurg din legislația generală și specială în vigoare, Regulamentul de Organizare și Funcționare (ROF) al CIT-IRECSON, precum și din prevederile *Contractului Colectiv de Muncă si Contractului Individual de Muncă*.

**Art.9** CIT-IRECSON garantează respectarea drepturilor omului și asigură drepturi egale tuturor angajaților și colaboratorilor, pe baza principiilor: nediscriminării și echității, egalității de șanse și de tratament, promovării autonomiei personale, transparenței unei informări corecte și accesului la resurse materiale și servicii. În acest scop, se va urmări eliminarea conflictului de interese; depășirea și/sau soluționarea stărilor tensionate; prevenirea și combaterea oricărei forme de corupție, favoritism, înșelăciune; protecția față de abuzuri, precum și față de acțiuni de denigrare, calomnie, răzbunare.

### **Art.10**

- (1) CIT-IRECSON, preocupat permanent de creșterea prestigiului instituțional, încurajează, promovează și protejează performanțele în activitatea de cercetare, didactică și culturală; asigură recunoașterea meritelor, a creativității, precum și ierarhizarea calitativă în funcție de criteriile de evaluare ale personalului angajat. (Anexa 2 la CIM - Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului).
- (2) CIT-IRECSON apară dreptul la proprietatea intelectuală, dreptul de autor corespunzător al produsului științific elaborat, cultivă competiția loială și devotamentul față de domeniul de specialitate și față de instituție, precum și cooperarea profesională dintre cadrele de cercetare, personalul auxiliar și administrativ.

### **Art.11**

- (1) În spațiul CIT-IRECSON, angajații beneficiază de protecție din partea autorităților responsabile cu ordinea publică împotriva persoanei și/sau grupului de persoane care aduc atingere demnității umane și profesionale a angajaților săi, sau care împiedică exercitarea drepturilor acestora.
- (2) CIT-IRECSON protejează dreptul la confidențialitatea privind viața privată a angajaților ei.
- (3) Angajații organizației trebuie să contribuie la evitarea și după caz, la soluționarea situațiilor de conflict (personal, material) atât în cadrul institutului cât și în colaborări externe.

### **Art.12**

- (1) Angajații CIT-IRECSON au asigurate deplina libertate de gândire, de conștiință și de manifestare în activitatea profesională prin exercitarea și respectarea autonomiei personale, în limitele legalității.
- (2) Angajații institutului se pot asocia în sindicate, în scopul apărării drepturilor prevăzute de lege; au dreptul să înființeze și să se înscrie în societăți și asociații profesionale naționale și internaționale, în măsura în care acest lucru nu aduce atingere prestigiului și imaginii organizației.

### **Art.13.**

1. Principalele obligații ale angajaților CIT-IRECSON sunt cuprinse în ROF al Institutului și în fișa postului (F/PO-25/05).
2. Salariații trebuie să respecte, de asemenea, ordinea, moralitatea, onoarea și drepturile celorlalți atât în interiorul cât și în afara organizației.

3. Să asigure dezvoltarea unui climat civilizat, de respect reciproc, recunoaștere și prețuire a demnității individuale, bunăvoință, toleranță, grijă, solidaritate, atașament față de instituție și față de valorile pe care aceasta le promovează.
4. Să-și îndeplinească în mod corespunzător obligațiile de serviciu, în acord cu principiul profesionalismului.
5. Personalul de CDI trebuie să probeze calități științifice, obiectivitate, spirit de dreptate și de echipă, corectitudine în activitatea de cercetare și publicare, de evaluare a performanței.
6. Să respecte principiul proprietății intelectuale, să precizeze contribuția personală într-o cercetare științifică, să utilizeze informația prin citarea corectă și indicarea sursei de documentare.
7. Să nu primească, să nu ofere și să nu tolereze folosirea unor mijloace ilicite în desfășurarea activității lor.
8. Să se abțină de la comiterea oricăror fapte care pot aduce atingerea prestigiului și imaginii institutului.

**Art.14** Salariații organizației nu pot participa la următoarele activități care implica soțul și rude până la gradul IV, inclusiv:

- a) Concursuri pentru ocuparea posturilor;
- b) Activități de evaluare a personalului de cercetare, auxiliar cercetării și administrativ;
- c) Comisii de analiză și recepție a lucrărilor din contractele de cercetare științifică;
- d) Comisii de cercetare disciplinară, de etică și control;
- e) Comisii de achiziții;

**Art.15** Personalul CIT-IRECSON desemnat pentru comisiile de angajare și evaluare a activității angajaților, se va selecta pe baza competenței științifice, profesionale, precum și a calităților morale ale acestuia, în vederea asigurării criteriilor de exigență profesională și morală.

**Art.16**

- 1) Personalul din CIT-IRECSON care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare-inovare, în conformitate cu fișa postului, ce implică animale, subiecți umani și microorganisme, trebuie să acorde o atenție deosebită normelor de etică profesională, reglementate de legislația națională și europeană prin adoptarea de bune practici în domeniu, inclusiv luarea măsurilor necesare pentru protejarea sănătății, incriminarea cruzimii față de animale și pentru siguranță.
- 2) Înainte de a se declanșa un experiment pe celule/țesuturi/material genetic uman, viruși etc. se va obține o evaluare de la Responsabilului de etică din CIT-IRECSON pentru task-urile planificate în acel experiment.
- 3) În conformitate cu Legea privind protecția datelor și cu Regulamentul European (GDPR) care a intrat în vigoare la 18 iulie 2018, în cazul publicării unor rezultate care vin de la subiecți umani, AND etc., datele trebuie anonimizate astfel încât să dispară orice element de identificare, sau pseudonimizate astfel încât să nu mai poată fi atribuite unei anume persoane vizate fără a se utiliza informații suplimentare, spre exemplu, prin înlocuirea unui element de identificare cu un cod.

### **CAPITOLUL III. Abaterile de la Codul de etică pentru activități de CDI al CIT-IRECSON și sancționarea lor.**

**Art.17** Se consideră abatere de la Codul de etică și se sancționează următoarele:

- a) Frauda sub orice formă în activitatea de cercetare științifică și în celelalte activități ale organizației; încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu și a normelor de comportare;
- b) Corupția sau favorizarea acesteia (acte de mituire, trafic de influență, cu recurs la bani, servicii, cadouri);
- c) Distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor și a bazelor de date ale organizației și utilizarea lor în scopuri ilicite;
- d) Furnizarea de informații false conducerii CIT-IRECSON București;
- e) Orice formă de agresare fizică sau morală;
- f) Favoritismul sub orice formă;
- g) Obținerea, pretinderea sau nerefuzarea unor avantaje necuvenite;
- h) Îndeplinirea atribuțiilor de serviciu sub influența alcoolului;
- i) Folosirea unui limbaj contrar spiritului academic;
- j) Intrarea neautorizată în spațiile cu acces reglementat prin măsuri speciale;
- k) Practicarea unor atitudini și comportamente indecente, insultătoare sau obscene;
- l) Utilizarea neautorizată și provocarea de prejudicii, cu vinovăție, a patrimoniului CIT-IRECSON ;
- m) Denigrarea publică a personalului organizației sau a organizației;
- n) Organizarea și desfășurarea de activități politice, folosirea numelui organizației, a resurselor umane, financiare sau materiale ale acestuia în scopuri politice partizane;
- o) Discriminarea sub orice formă.

#### **Art.18**

- (1) În procesul de publicare și diseminare a rezultatelor științifice se constituie în abateri de la normele de bună conduită și se sancționează următoarele:
- a) plagiatul sub orice formă. Prin plagiat se înțelege însușirea integrală sau parțială a ideilor, metodelor, procedurilor, tehnologiilor, rezultatelor unei persoane, indiferent de calea prin care acestea au fost obținute și prezentate drept creație personală; violarea proprietății intelectuale prin însușirea abuzivă de idei aparținând altuia/altora;
  - b) autoplagiatul; expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale aceluiași sau acelorași autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale;
  - c) publicarea repetată a acelorași rezultate ca elemente de noutate științifică, fără a se menționa sursa inițială și/sau cu adăugiri ne semnificative;
  - d) interpretarea deliberat distorsionată a rezultatelor și deformarea concluziilor;
  - e) nerecunoașterea metodologiilor și a rezultatelor altor cercetători ca sursă de informare, prezentarea deliberat deformată a rezultatelor altor cercetători;

- f) neatribuirea corectă a paternității unei lucrări;
  - g) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unuia sau mai multor coautori care nu au contribuit semnificativ la publicație ori excluderea unor coautori care au contribuit semnificativ la publicație;
  - h) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unei persoane fără acordul acesteia;
  - i) publicarea sau diseminarea neautorizată de către autori a unor rezultate, ipoteze, teorii ori metode științifice nepublicate.
- (2) Este interzis și se sancționează abuzul privind statutul socio-profesional/ poziția ierarhică a unei persoane, în exploatarea rezultatelor muncii altor profesioniști, ce constituie încălcarea dreptului la proprietatea intelectuală.

**Art.19** Este interzisă și se sancționează hărțuirea sexuală a angajaților din organizație:

- a) condiționarea angajării, numirii, admiterii sau evaluării personalului din organizație de obținerea unor favoruri sexuale;
- b) practicarea unor comportamente sau atitudini de natură sexuală, implicite sau explicite, fizice sau verbale, prin care se urmărește obținerea unor avantaje personale;
- c) promovarea unor conduite care au ca intenție sau ca efect crearea unei intimități jenante, a unui climat de muncă ostil sau conflictual, ori care conduce la afectarea performanțelor în muncă ale personalului organizației.

**Art.20** Este interzisă deținerea, comercializarea și consumarea în spațiile CIT-IRECSON a produselor periculoase ( substanțe narcotice, droguri, băuturi alcoolice, substanțe explozive) și arme.

**Art.21** Sunt interzise în spațiul organizației activități ofensatoare cultelor care funcționează în mod legal în țara noastră.

**Art.22** Încălcarea prevederilor Codului de etică atrage după sine sancțiunile prevăzute în legile cuprinse în **Art.1**.

**Art.23** Competența și procedura aplicării sancțiunilor sunt stabilite în legislația menționată în **Art.1**.

**Art.24** Orice salariat din organizație care constată aspecte controversate de etică, vă sesiza Responsabilul de etică al CIT-IRECSON, printr-o adresă scrisă și înregistrată la secretariatul organizației, în vederea declanșării Procedurii Operaționale privind semnalarea și soluționarea neregularităților (aplicarea sancțiunilor, cercetarea disciplinară).

#### **CAPITOLUL IV. Raportarea aspectelor controversate de etică**

**Art.25** Pentru a raporta un comportament îndoielnic sau o posibilă încălcare a acestui Cod de etică, sunteți încurajat să raportați problema responsabilului de etică CIT-IRECSON, Ciocănel Adrian-Bogdan, bogdan.ciocanel@irecson.ro.