



## STAȚIUNEA DE CERCETARE- DEZVOLTARE PENTRU POMICULTURĂ CONSTANȚA

Str. Pepinierii, nr. 25,  
Loc. Valu lui Traian, cod 907300,  
Jud. Constanta, ROMANIA

Tel/ Fax: 241 231187

E-mail: [scdpconstanta@yahoo.com](mailto:scdpconstanta@yahoo.com); [scpp\\_constanta@hotmail.com](mailto:scpp_constanta@hotmail.com);  
<https://scdpconstanta.ro>

Nr. 184/07.02.2023

### REGULAMENT PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE LA

### STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU POMICULTURĂ CONSTANȚA

Acest ghid este un document oficial al politicii și planurilor de promovare a egalității de gen în cadrul Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța și este întocmit în principal în baza prevederilor Constituției României, Codului Muncii, Ordonanței Guvernului nr. 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea și inovarea tehnologică, drepturile de proprietate intelectuală, Codul de etică și integritatea personalului și Regulamentul de ordine interioară.

Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură (SCDP) Constanța respectă toate legile și reglementările europene și naționale privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați și le promovează la toate nivelurile și în toate domeniile activității sale. Prevederile acestui ghid vor respecta caracteristicile specifice cultelor religioase și nu vor afecta confidențialitatea angajaților sau a altor persoane cărora li se aplică.

Acest document se aplică întregului personal al SCDP Constanța și propune o serie de planuri și acțiuni care vizează combaterea discriminării de gen și promovarea egalității de gen, în special în ceea ce privește accesul la programele și activitățile de cercetare SCDP Constanța, recrutarea și angajarea, promovarea și relațiile cu terții.

În cadrul Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța, recrutarea, reținerea și promovarea personalului sunt determinate de criteriile de competență profesională, performanță științifică și respectarea standardelor de comportament moral. În acest context, scopul acestui document este de a:

- a) afirma angajamentul Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța la egalitatea de gen și acțiuni pentru protejarea acesteia; stabili principiile și acțiunile necesare realizării egalității de gen în cadrul comunității locale, naționale și internaționale;
- b) a promova un mediu de lucru sigur prin prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare.

## **PARTEA 1 - DISPOZIȚII GENERALE**

### **1.1. REGULAMENTE GENERALE**

#### **Art. 1. Declarații și angajamente**

1) Egalitatea între femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale promovate și protejate de Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța, care urmărește să se asigure că toți membrii Stațiunii, indiferent de sex sau identitate de gen, beneficiază de aceleași oportunități, drepturi și obligații.

2) SCDP Constanța își propune să asigure egalitatea de șanse bărbaților și femeilor în cercetare, administrare și management, condiții egale de muncă, acces nediscriminatoriu la cursuri și programe de studii la toate nivelurile, indiferent de sex.

3) SCDP Constanța promovează și sprijină egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în management și luare a deciziilor, inclusiv în ceea ce privește nominalizarea membrilor și/sau participanților la orice consiliu, grup de experți și alte grupuri manageriale și/sau de consultanță.

4) În sensul prezentului ghid, egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei se înțelege că ține cont de diferitele capacități, nevoi și aspirații ale persoanelor de sex masculin și feminin, precum și egalitatea lor de tratament cu respectarea demnității umane, fiecărei persoane fiindu-i garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității.

5) SCDP Constanța își propune să se angajeze în activități direcționate pentru promovarea activă a drepturilor egale a lucrătorilor și studenților, prevenirea discriminării de gen și descurajarea tendințelor de hărțuire sexuală și morală, atât în cadrul comunității Stațiunii, cât și în sfera socială.

6) SCDP Constanța se angajează, de asemenea, să combată stereotipurile de gen, înțelese ca sisteme organizate de convingeri și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în raport cu îndatoririle și caracteristicile, precum și cu rolurile pe care femeile și bărbații le au sau ar trebui să le îndeplinească.

7) În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, pe tot parcursul prezentului Ghid, prin „gen” se vor înțelege toate trăsăturile biologice și fiziologice care definesc femeile și bărbații, iar „gen” înseamnă ansamblul de roluri, comportamente, trăsături și activități pe care societatea le consideră adecvate pentru femei și, respectiv, bărbați.

### **1.2. CADRUL DE REGLEMENTARE AL STAȚIUNII DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU POMICULTURĂ CONSTANȚA CU PRIVIRE LA EGALITATEA SEXELOR**

#### **Art. 2. Egalitatea de șanse și tratament în cercetare**

1) În conformitate cu principiul nediscriminării, care guvernează activitatea cercetătorilor din cadrul Stațiunii, întreg personalul de cercetare beneficiază de tratament egal din partea SCDP Constanța, fiind interzisă orice formă de hărțuire sau discriminare de gen față de student.

2) Adoptarea de măsuri afirmative, în limitele prevăzute de lege, pentru realizarea efectivă a egalității de șanse, nici tratamentul diferențiat bazat pe o cerință profesională sau educațională esențială și decisivă, în conformitate cu prevederile naționale și europene, nu constituie discriminare. Nici o prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană pe baza sexului nu trebuie să fie discriminatorie, dacă această dispoziție, acțiune, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

### **Art. 3. Egalitatea de șanse și tratament în relațiile de muncă**

1) La nivelul Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța este interzisă orice formă de discriminare, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică pe criterii de sex în ceea ce privește:

- a) alegerea sau exercitarea unei profesii sau activități pentru care persoana îndeplinește legal condițiile;
- b) angajare la toate posturile vacante sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale pentru care persoana îndeplinește legal condițiile;
- c) salariu egal pentru muncă de valoare egală;
- d) acces la programe de informare și consiliere profesională, inițiere, formare, perfecționare, formare profesională și recalificare;
- e) promovarea la orice nivel ierarhic și profesional pentru care persoana îndeplinește legal condițiile;
- f) condițiile de angajare și condițiile de muncă care respectă standardele de sănătate și securitate în muncă, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât salariile și salariile, acordate în conformitate cu legea sau prevederile contractelor colective aplicabile;
- h) accesul la organizațiile patronale, sindicatele și organismele profesionale și beneficiază oferite de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, prestate în conformitate cu legislația în vigoare.

2) Discriminarea prin folosirea unor practici care dezavantajează persoane de un anumit sex sau gen, în raport cu relațiile de muncă, este interzisă în legătură cu:

- a) organizarea de concursuri sau examene pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încetarea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic demuncă;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor în fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât salariile și, dacă sunt furnizate de angajator, prestații de asigurări sociale;
- f) informare și consiliere, programe de inițiere, calificare, perfecționare, formare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și acces la facilitățile acordate de sindicat;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, în conformitate cu legile în vigoare.

3) De asemenea, este interzis orice ordin de discriminare a unei persoane pe criterii de sex sau gen.

4) Familia și starea civilă nu pot constitui motive de discriminare, cu respectarea regimului incompatibilităților juridice. Starea civilă înseamnă starea în care o persoană este necăsătorită, căsătorită, divorțată, văduvă; starea de familie înseamnă că persoana respectivă se află într-o relație de familie, căsătorie sau adopție cu o altă persoană.

5) Constituie victimizare și i se interzice orice tratament nefavorabil, ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție privind încălcarea principiilor egalității de tratament și nediscriminării.

6) Nicio discriminare nu va fi considerată a fi:

- a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, perfuzie, alăptare și responsabilitate părintească;
- b) măsuri pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei și bărbați, înțelese ca măsuri speciale care trebuie luate temporar pentru a accelera realizarea egalității de gen;

- c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex în cazul în care, din cauza naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea sunt desfășurate, aceasta constituie o cerință profesională reală și decisivă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim iar cerința proporțională.

#### **Art. 4. Egalitatea de șanse și tratament în cercetare**

1) Stațiunea se angajează să creeze un mediu favorabil pentru recrutarea, păstrarea și avansarea în carieră a cercetătorilor de sex feminin, cu respectarea deplină a legislației UE privind egalitatea de gen, prin abordarea dezechilibrelor de gen în procesele decizionale și prin consolidarea dimensiunii de gen în programele de cercetare. În acest scop, ori de câte ori este posibil:

- a) să asigure șanse egale pentru sexul subreprezentat în structurile implicate în recrutare, progres în carieră și în stabilirea și evaluarea programelor de cercetare, în vederea realizării echilibrului de gen în funcțiile de conducere și de decizie;
- b) instrumentele de conștientizare și de consolidare a capacităților vor fi adoptate pentru a realiza schimbare instituțională;
- c) implementarea politicilor instituționale și de gen va fi monitorizată;
- d) vor fi adoptate condiții și aranjamente de muncă flexibile și favorabile familiei atât pentru femei, cât și pentru bărbați;
- e) evaluările performanței personalului și cercetătorilor instituției vor fi revizuite pentru a elimina prejudecățile de gen.

2) Încadrarea unui post de cercetare pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată se realizează în condițiile Legii nr. 324/2003 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, la care pot participa cetățeni români sau străini, fără nici o discriminare de gen.

3) Selecția echipelor de proiecte de cercetare în cadrul SCDP Constanța se face în deplină conformitate cu legislația UE privind egalitatea de gen.

4) În conformitate cu prevederile Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovarea, sunt interzise următoarele fapte, săvârșite pe criterii de gen:

- a) împiedicarea, prevenirea sau sabotarea în mod deliberat a activității de dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la instalațiile de cercetare și dezvoltare, deteriorarea, distrugerea sau manipularea echipamentelor experimentale, echipamentelor, documentelor, software-ului, datelor în format, substanțelor organice sau anorganice sau materialele vii necesare pentru ca alte persoane să desfășoare, să desfășoare sau să finalizeze activitățile de cercetare și dezvoltare;
- b) abuz de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al unor publicații ale persoanelor aflate sub autoritate;
- c) abuzul de autoritate pentru a obține remunerații sau alte beneficii materiale din proiecte de cercetare și dezvoltare desfășurate sau coordonate de persoane aflate sub autoritate;
- d) abuz de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor de persoane prin subcomandă sau pentru a obține remunerații sau alte foloase materiale pentru soți, rude sau rude până la gradul al III-lea inclusiv;
- e) abuz de autoritate pentru a-și impune în mod nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor aflate sub autoritatea acestora;
- f) obstrucționarea activității unei comisii în cursul unei analize a neregulilor în ceea ce privește egalitatea de șanse și tratament.

### **1.3. POLITICILE FAMILIEI ATÂT PENTRU FEMEI CÂT ȘI PENTRU BĂRBAȚI PENTRU ASIGURAREA UNUI ECHILIBRU ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ**

#### **Art. 5. Dispoziții generale**

1) Politicile de echilibru între viața profesională și viața privată contribuie la egalitatea de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin împărțirea echitabilă și voluntară a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea decalajelor de gen în ceea ce privește veniturile și remunerarea.

2) În acest scop, SCDP Constanța se obligă să respecte normele privind protecția maternității la locul de muncă și acordarea, în condițiile legale, a maternității, a cazării paterne, parentale, a îngrijirii copilului bolnav, a îngrijirii sănătății sau a supravegherii copilului.

3) În cadrul negocierilor colective, SCDP Constanța va susține și prevedea în Regulamentul Intern a zilelor libere în cazul evenimentelor familiale deosebite și a altor măsuri care țin cont de responsabilitățile familiale și introducerea de clauze sau prevederi care interzic actele de discriminare și cu privire la modul de tratare a plângerilor aduse de victimele unor astfel de acte.

#### **Art. 6. Maternitate**

1) Maternitatea nu poate fi un motiv de discriminare. SCDP Constanța se angajează să respecte normele privind protecția maternității la locul de muncă, conform OG nr. 96/2003. Orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau concediu de maternitate constituie o discriminare interzisă.

2) În baza unei recomandări din partea medicului de familie, lucrătoarele însărcinate care nu își pot finaliza viața normală de muncă din motive de sănătate sau a copilului nenăscut, au dreptul la o reducere cu un sfert a programului normal de lucru, cu menținerea salariului, plătită integral din fondul de salarii al angajatorului, conform reglementărilor legale.

3) În cazul în care rezultatele evaluării activităților care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă nocive relevă un risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților, a sarcinii sau a copilului nenăscut, salariații au dreptul la concediu de maternitate pe risc, acordată în condițiile legii. Concediul de maternitate cu risc poate fi acordat, integral sau parțial, pe o perioadă de cel mult 120 de zile de către medicul de familie sau medicul specialist, care eliberează un certificat medical în acest sens.

4) SCDP Constanța va acorda salariatelor însărcinate, la recomandarea medicului de familie sau a medicului specialist, dispensa pentru consultațiile prenatale în timpul programului normal de lucru, în limita a 16 ore pe lună, unde investigațiile pot fi efectuate numai în timpul programului de lucru, fără reducerea salariilor.

5) Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, înainte și după naștere, salariatele au dreptul la concediu de maternitate, din care sunt obligate să efectueze cel puțin 42 de zile de concediu, în condițiile prevăzute de lege.

6) SCDP Constanța va acorda lucrătorilor care alăptează, la cerere, în timpul programului de lucru pauze de alăptare de două ore, până la vârsta de un an a copilului. Aceasta include timpul necesar pentru deplasarea dus-întors de la locul în care este prezent copilul. La cererea mamei, pauzele de alăptare vor fi înlocuite cu o reducere a duratei normale a timpului de muncă al acesteia cu două ore pe zi. Pauzele și reducerea activității normale, timpul acordat pentru alăptare vor fi incluse în timpul de lucru, nu vor reduce salariul și vor fi suportat integral din fondul de salarii al angajatorului.

## **Art.7. Paternitate**

1) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999 privind concediul de paternitate, acordat la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificată prin certificatul său de naștere, din care rezultă statutul de tată al solicitantului. Indemnizația pentru concediul de paternitate se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

## **Art. 8. Responsabilități familiale**

1) Orice părinți naturali ai copilului, una dintre persoanele care l-au adoptat, care au copilul repartizat spre adopție sau persoana care îl are în plasament sau în plasament de urgență, precum și persoana care a fost desemnată tutore beneficiază de concediu cu plată pentru creșterea copilului de până la 2, sau 3 ani în cazul copiilor cu dizabilități, cu condiția să îndeplinească condițiile de acordare a acestora prevăzute de legislația în vigoare.

2) SCDP Constanța va elibera, în condițiile legii, documentele necesare persoanei care solicită concediul pentru creșterea copilului. SCDP Constanța va aproba și concediul pentru creșterea copilului solicitat de salariați în condițiile legii, perioada de acordare fiind stabilită de comun acord cu cel care îl solicită.

3) Oricare dintre părinții fizici ai copiilor, persoana care a fost desemnată tutore, una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i se încredințează copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament sau plasament de urgență și care este în întreținerea unui copil cu handicap, beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

- a) program redus de lucru la 4 ore, la solicitarea persoanei care îngrijește efectiv copilul cu handicap (grav sau grav) până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- b) concediu de îngrijire a copilului cu handicap în vârstă de 3-7 ani.

4) Orice părinte, persoană care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numită tutore, căreia i s-au încredințat copii în vederea adopției sau i s-a dat în plasament, are dreptul, în condițiile legale, la concediu și la beneficii pentru îngrijirea copilului bolnav în condițiile legii.

5) Orice tratament mai puțin favorabil al unei femei sau al unui bărbat în ceea ce privește concediul maternal sau concediul parental constituie discriminare. Acordarea concediului pentru responsabilitățile familiale nu poate fi condiționată sau limitată de sexul solicitantului.

6) Persoanele aflate în concediu legat de responsabilități familiale nu pot fi restricționate la accesul la formarea profesională.

7) În cazul lucrătorilor, femei sau bărbați, care au beneficiat de concediu în legătură cu responsabilitățile familiale, această perioadă nu trebuie luată în considerare la evaluarea performanței profesionale, dacă rezultatele acestei evaluări sunt nefavorabile persoanei încauză.

8) La încetarea concediului de maternitate, concediului parental pentru copiii sub 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau concediu paternal, angajatul are dreptul de a reveni la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, cu condiții de muncă echivalente, precum și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

9) De asemenea, la încetarea unui astfel de concediu, salariatul care a beneficiat de concediu are dreptul la o schemă de reintegrare a cărei durată nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

10) Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța se obligă, în condițiile legale, să nu dispună concedierea:

- a) unei persoane salariate care este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior deciziei de concediere a angajatului;
- b) salariatului aflat în concediu de maternitate, interdicție care se prelungește o singură dată cu până la 6 luni de la întoarcerea sa în unitate;
- c) un salariat aflat în concediu de maternitate;
- d) unei angajate care a născut recent sau care alăptează, din motive legate direct de starea sa;
- e) unui salariat aflat în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv

3 ani în cazul copilului cu handicap, prelungindu-se o dată până la 6 luni de la întoarcerea salariatului în unitate;

- f) salariatul aflat în concediu de paternitate;
- g) salariatului care este în plată a stimulentului de inserție, care se prelungeste o dată cu până la 6 luni de la revenirea salariatului în unitate;
- h) angajatului aflat în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav.

11) Interdicția nu se aplică concedierii pentru motive care se datorează reorganizării judiciare sau dizolvării angajatorului în condițiile legii.

12) Pe cât posibil, la stabilirea programului de lucru se vor lua în considerare responsabilitățile

- a) părinților cu copii mici, mai ales dacă nu beneficiază de îngrijire de creșă;
- b) persoanelor aflate în întreținerea, în sensul legii, de persoane cu handicap de gradul 1;
- c) persoanelor care trebuie să acorde îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie și care au nevoie de îngrijiri sau sprijin semnificative ca urmare a unei probleme medicale grave.

13) Absența de la locul de muncă nu va fi considerată drept nejustificată în caz de forță majoră în situații de urgență familială, în cazul îmbolnăvirii sau a unui accident ce necesită prezența indispensabilă a angajatului.

#### **1.4. Hărțuirea și violența pe bază de gen**

##### **Art. 9. Hărțuirea și violența de gen**

1) Hărțuirea și violența de gen sunt considerate a fi acte grave care subminează prestigiul academic. Violența de gen este înțeleasă ca fiind violența vizată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența sexuală.

2) În sensul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, violența de gen include, fără a se limita la, următoarele acte:

- a) violența domestică;
- b) violența sexuală; mutilarea genitală a femeilor;
- c) căsătoria forțată;
- d) avortul forțat și sterilizarea forțată;
- e) hărțuirea sexuală;
- f) traficul de persoane;
- g) prostituția forțată.

SCDP Constanța condamnă toate aceste fapte, indiferent de locul și momentul comiterii lor.

3) Orice conduită bazată pe gen care are scopul sau are ca efect încălcarea demnității unei persoane și conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

4) Orice conduită a unui angajat de către un alt angajat care este superiorul acestuia, de către un subordonat și/sau de către un angajat ierarhic comparabil în raport cu relațiile de muncă constituie hărțuire morală la locul de muncă care are ca scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin afectarea negativă a drepturilor sau demnității salariatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau psihice sau prin compromiterea vieții sale profesionale viitoare, comportament manifestat sub oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii orale;
- c) acțiuni sau gesturi.

5) În plus, orice conduită care, prin natura sa sistematică, poate prejudicia demnitatea, integritatea fizică sau psihică a unui angajat sau a unui grup de angajați, poate pune în pericol

munca acestuia sau poate degrada mediul de muncă, constituie hărțuire morală la locul de muncă. În sensul O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, stresul și epuizarea fizică cauzate de un astfel de comportament sunt supuse hărțuirii morale la locul de muncă.

6) Toate formele de hărțuire și violență de gen sunt interzise în relațiile dintre membrii comunității SCDP Constanța și între membrii comunității SCDP Constanța și terți.

7) Orice angajat are dreptul de a lucra fără acte de hărțuire morală.

8) Niciun salariat nu poate fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv în ceea ce privește remunerarea, formarea, promovarea sau extinderea locului de muncă pentru că a fost supus sau a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

9) Angajații care comit acte sau acte de hărțuire morală la locul de muncă vor fi sancționați disciplinar, iar abaterea disciplinară este considerată gravă. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea ilicită sau penală a persoanei salariate vinovate de faptele în cauză.

10) Hărțuirea sexuală, înțeleasă ca situația în care un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nu, are loc cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și, în special, de a crea un mediu cu caracter intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, este interzis.

11) Salariatul victimă a discriminării de gen, a hărțuirii morale pe criterii de gen, a hărțuirii sexuale poate fi sesizat la Comisia de Etică a Naționalului de Cercetare și SCDP Constanța.

12) Persoanele care se consideră discriminate pe criterii de sex au dreptul de a depune plângeri la sau împotriva angajatorului, dacă angajatorul este direct implicat, și de a solicita asistența reprezentanților salariaților din unitate pentru soluționarea situației de la muncă.

13) În cazul în care o astfel de plângere nu este soluționată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana încadrată în muncă care prezintă elemente de fapt care conduc la prezumția de discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în domeniul muncii are dreptul de a sesiza instituțiile competente, și să depună cerere la instanța de judecată competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, în secția/formația pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale a tribunalului, dar nu mai târziu de 3 ani de la data angajamentului.

14) Persoana care prezintă elemente de fapt care conduc la prezumția de discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în alte domenii decât munca are dreptul de a se adresa instituției competente sau de a se adresa instanței competente de drept comun și de a cere daune materiale și/ sau morale și/sau pentru a înlătura consecințele actelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

15) Orice plângere a faptelor de discriminare pe criterii de sex se poate face și după încetarea relației în care se pretinde că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în vigoare.

16) Respingerea hărțuirii și hărțuirii sexuale de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosit ca justificare pentru o decizie care afectează persoana respectivă.

17) Este interzisă modificarea unilaterală a raporturilor sau condițiilor de muncă, inclusiv concedierea unui salariat care a depus o plângere la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele competente cu privire la discriminare pe criterii de sex, la reprezentanții salariaților sau orice alt angajat care este competent sau capabil să asiste în gestionarea situației la locul de muncă, cu excepția cazului de măsuri dispuse, inclusiv concediere, pentru motive întemeiate, care nu au legătură cu sesizarea sau plângerea de discriminare.

18) Comisia desemnată responsabilă pentru domeniul egalității de șanse și tratamentul între femei și bărbați are următoarele sarcini principale:

- a) analizează contextul în care apare și se dezvoltă fenomenul discriminării de gen și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții pentru respectarea acestui principiu în condițiile legii;
- b) face recomandări/comentarii/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii;



- c) analizează contextul de risc care ar putea duce la încălcarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, cu respectarea principiului confidențialității;
- d) să propună măsuri pentru asigurarea egalității de șanse și tratament egal între femei și bărbați, să evalueze impactul acestora asupra femeilor și bărbaților, incluzând cel puțin măsuri active de promovare a egalității de șanse și a egalității de tratament între femei și bărbați și să elimine discriminarea directă și indirectă pe baza genului, măsuri de prevenire și combatere a hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovarea în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie.

## **PARTEA II - COORDONATE DE APLICARE**

La nivelul Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța planul de promovare a egalității de gen se realizează printr-o serie de acțiuni pe următoarele componente principale:

- a) asumarea responsabilității conducerii pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și promovarea egalității de gen;
- b) asigurarea condițiilor egale de studiu, muncă și avansare în carieră;
- c) stimularea și sprijinirea egalității de gen în competitivitate și excelență;
- d) stimularea unui climat organizațional incluziv și adaptat nevoilor femeilor;
- e) prevenirea hărțuirii și a discriminării de gen.

### **2.1 ASUMAREA RESPONSABILITĂȚII PENTRU STRUCTURILE DE MANAGEMENT PENTRU ELIMINAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE PE CRITERIILE DE SEX ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU POMICULTURĂ CONSTANȚA**

#### **Art.10. Angajamentul instituțional pentru promovarea egalității de gen**

1) În conformitate cu valorile sale fundamentale, SCDP Constanța se angajează să promoveze un mediu sigur și o cultură a incluziunii și să condamne acele comportamente care subminează drepturile și demnitatea membrilor comunității academice.

2) Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța recunoaște că există o serie de bariere istorice, sociale și instituționale la nivel mondial, care s-au dovedit a fi implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul social, cultural, academic și organizațional. Drept urmare, se angajează să combată acele atitudini și practici care blochează exprimarea potențialului competitiv al femeilor și să adopte măsuri afirmative, în limitele prevăzute de lege, pentru realizarea egalității de șanse. În acest scop, pot fi implementate următoarele acțiuni fără ca listarea să fie exhaustivă:

- a) includerea explicită a obiectivelor privind egalitatea de gen în Programul de dezvoltare asistemului de control intern al managementului Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța în programele operaționale anuale;
- b) promovarea imaginii Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța ca instituție incluzivă care sprijină și promovează egalitatea de gen;
- c) sprijinirea explicită și intenționată a egalității de gen prin încurajarea participării membrilor managementului din structurile Stațiunii la dezbateri publice, forumuri, conferințe naționale și internaționale privind egalitatea de gen;
- d) includerea de sesiuni periodice de instruire pentru membrii structurilor și funcțiilor de conducere ale Cercetării Naționale și Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța iar conducerea să informeze și să intervină asupra mecanismelor psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen;
- e) să informeze toate departamentele, direcțiile de cercetare și administrație și celelalte centre asociate ale Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța a strategiilor de promovare a egalității de gen întreprinse de conducerea Stațiunii;

- f) raportarea publică anuală privind indicatorii pentru realizarea egalității de gen.
- 3) Progresul în ceea ce privește angajamentul instituțional pentru promovarea egalității de gen poate fi monitorizat pe baza unor indicatori:
- a) includerea obiectivelor egalității de gen în programul de dezvoltare a sistemului de control intern de management al Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța și în programele operaționale anuale;
  - b) numărul de dezbateri publice anuale, forumuri, conferințe naționale și internaționale privind egalitatea de gen care implică membri seniori în structurile Stațiunii;
  - c) formarea structurii de egalitate de gen la SCDP Constanța;
  - d) implementarea anuală a sesiunilor de instruire privind mecanismele psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen pentru membrii structurilor de conducere și funcțiilor de conducere ale SCDP Constanța.

### **Art. 11. Documentarea, monitorizarea și raportarea periodică cu privire la progresele în materie de egalitate de gen**

1) Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța sprijină dezvoltarea, monitorizarea și implementarea strategiilor de îmbunătățire a șanselor egale în rândul comunității sale. Acest lucru necesită o cunoaștere adecvată și detaliată a datelor relevante privind egalitatea de gen și o înțelegere a evoluției acesteia în timp.

2) În plus, pentru a asigura transparența și eficacitatea acțiunilor propuse pentru îmbunătățirea egalității de gen, Stațiunea se angajează să promoveze strategii și politici bazate pe dovezi științifice. În acest scop, pot fi implementate următoarele acțiuni fără ca listarea să fie exhaustivă:

- a) dezvoltarea unei proceduri regulate de transmitere a datelor din cercetare și resurse umane. Scopul este de a colecta și pune la dispoziție date despre genul:
  - angajații Stațiunii;
  - persoanele înscrise la concursurile Stațiunii în posturi de cercetare și administrativ, atât pe perioadă determinată, cât și pe perioadă nedeterminată.
- b) elaborarea unei proceduri de înregistrare, prelucrare și raportare a datelor la nivelul Stațiunii, în consultare cu structura egalității de gen. Scopul este de a prelucra date și de a raporta în mod regulat cu privire la:
  - distribuția pe sexe a angajaților (administrativ, cercetare, dezvoltare) diferențiat pe departament;
  - distribuția pe sexe a angajării funcțiilor de conducere (la nivel de Stațiune, departamente), împreună cu cererile pentru posturile respective;
  - repartizarea pe sexe a candidaturilor pentru posturile de concurs (administrativ, cercetare-dezvoltare) și ocuparea ulterioară a acestora;
  - echilibrul de gen în avansarea în carieră și salarizare
  - compararea de gen a indicatorilor competitivității și excelenței academice.
- c) elaborarea unei proceduri de informare periodică a diferitelor niveluri de conducere și a angajaților Stațiunii (directorii de departament) cu privire la starea actuală și tendințele în situația egalității de gen.

3) Progresul în ceea ce privește documentarea, monitorizarea și raportarea periodică cu privire la progresul de egalitate pe bază de gen va fi monitorizat pe baza unor indicatori:

- existența unei proceduri riguroase de colectare a datelor relevante pentru problemele dezagregate de gen atât pentru angajații din cercetare, cât și pentru angajații altor departamente;
- întocmirea și publicarea rapoartelor anuale;
- desfășurarea regulată a analizelor privind evoluția indicatorilor de interes în timp pentru

a baza deciziile pe acțiunile și măsurile Planului de egalitate al SCDP Constanța;

- transmiterea periodică de rapoarte și analize ale progresului indicatorilor de interes pentru factorii de decizie din Stațiune.

## **2.2. ASIGURAREA CONDIȚIILOR EGALE DE STUDIU, MUNCĂ, AVANSARE ÎN CARIERĂ ȘI SALARIZARE EGALĂ**

### **Art.12. Asigurarea egalității de gen în recrutarea, păstrarea, promovarea și remunerarea resursei umane**

1) În cadrul SCDP Constanța, recrutarea, menținerea și promovarea personalului sunt determinate de criteriile de competență profesională, de performanță științifică și didactică și de respectarea standardelor de comportament moral.

2) SCDP Constanța respectă normele legale privind asigurarea egalității de șanse la angajare, indiferent de sex sau identitate de gen, și se angajează să asigure acțiuni pozitive, în limitele prevăzute de lege, pentru a facilita accesul la oportunități de angajare și promovare în cadrul Stațiunii pentru femei, acolo unde acestea sunt subreprezentate din cauza barierelor socio-culturale și/sau instituționale. În acest sens, se recomandă următoarele acțiuni:

- a) integrarea obiectivelor egalității de gen ca oportunitate în recrutarea, motivarea, promovarea și remunerarea personalului SCDP Constanța în politica de resurse umane;
- b) utilizarea interviurilor de angajare structurate și listarea răspunsurilor conform criteriilor predefinite;
- c) descriere detaliată a fișei postului și a competențelor specifice necesare pentru ocuparea locului;
- d) utilizarea unui limbaj care este incluziv în avizele de angajare;
- e) evaluarea anuală a decalajelor de gen la încetarea raporturilor de muncă pe categorii de activitate (administrare, cercetare, dezvoltare);
- f) identificarea cauzelor decalajelor de gen la încetarea raporturilor de muncă (unde acestea există) și dezvoltarea strategiilor de motivare și reținere;
- g) informații transparente privind oportunitățile de creștere în carieră;
- h) asigurarea unor criterii și proceduri de promovare standardizate și transparente;
- i) oferirea de consiliere angajaților precum și angajaților care doresc să dezvolte strategii de avansare în carieră care țin seamă de potențialele surse de discriminare;
- j) monitorizează implementarea strategiilor adaptate de recrutare, motivare, reținere și promovare a resurselor umane în cadrul Național de Cercetare și SCDP Constanța și cuantificarea impactului acestora;
- k) asigurarea unor criterii și proceduri de remunerare standardizate și transparente;
- l) implementarea de sesiuni de formare față în față și/sau online privind distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul salarizării;
- m) analiza anuală a diferențelor de remunerare între femei și bărbați și a factorilor care contribuie la discrepanțe vizibile;
- n) dezvoltarea și implementarea strategiilor de eliminare a mecanismelor care contribuie la diferențe de salariu pe gen în cazul în care sunt observate discrepanțe.

3) Progresele în asigurarea egalității de gen în recrutarea, păstrarea, promovarea și remunerarea resursei umane pot fi monitorizate pe baza unor indicatori:

- a) includerea în mod explicit a obiectivelor egalității de gen în recrutarea, motivarea, promovarea și salarizarea personalului SCDP Constanța în politica de resurse umane a Stațiunii;
- b) acces la interviuri structurate pentru angajarea personalului;
- c) diferențe scăzute și nesistematice în proporția femeilor angajate;
- d) diferențe scăzute și nesistematice în reținerea personalului;

- e) diferențe scăzute și nesistematice ale indicatorilor de progres în carieră între femei și bărbați;
- f) diferențe scăzute și nesistematice în remunerarea personalului;
- g) raportarea anuală a indicatorilor privind progresul în realizarea egalității de gen în recrutare, menținere și avansare în carieră la nivelul departamentelor și al Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța;
- h) raportarea anuală a indicatorilor privind progresul în realizarea egalității de gen în salarizare la nivelul departamentelor.

## **2.3. ÎNCURAJAREA ȘI SPRIJINIREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN COMPETITIVITATE ȘI EXCELENȚĂ**

### **Art. 13. Reprezentarea femeilor în funcții de conducere**

1) Potrivit Regulamentului de organizare și funcționare al Consiliului științific, precum și Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de administrație al Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța alegerea și desemnarea în rolurile de conducere ale universității se desfășoară pe baza principiilor reprezentativității și proporționalității echitabile a sexelor.

2) SCDP Constanța recunoaște că, la nivel național și internațional, există o serie de bariere culturale și instituționale moștenite din trecutul istoric care încă pot menține inegalitățile de gen în ocuparea funcțiilor de management și management.

3) Stațiunea se angajează să promoveze egalitatea/oportunitățile de gen în reprezentarea femeilor în toate structurile și funcțiile executive și de conducere ale Stațiunii. Pentru atingerea acestui obiectiv se recomandă următoarele acțiuni:

- a) elaborarea de strategii proactive de reducere a decalajelor de gen în aplicațiile de management care să fie incluse în obiectivele generale de egalitate de gen la nivelul departamentelor;
  - b) asigurarea accesului la informații transparente, oportunități și proceduri de selecție pentru posturile de conducere;
  - c) utilizarea unui limbaj care este incluziv în avizele de angajare;
  - d) promovarea femeilor în roluri de conducere;
  - e) implementarea de sesiuni de formare față în față și/sau online privind mecanismele psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării personalului în funcții de conducere.
- 4) Progresul în ceea ce privește reprezentarea femeilor în funcțiile de conducere poate fi monitorizat pe baza unor indicatori:
- a) diferențe mici și nesistematice în aplicațiile femeilor în funcții de conducere;
  - b) acces la programe de formare în leadership și management;
  - c) acces la programe de coaching executiv;
  - d) raportarea anuală a indicatorilor privind progresul în realizarea egalității de gen în recrutarea personalului la nivel de departament și Stațiune.

## **2.4. STIMULAREA UNUI CLIMAT ORGANIZAȚIONAL INCLUZIV**

### **Art.14. Oferirea de muncă flexibilă pentru angajații cu responsabilități familiale**

1) SCDP Constanța respectă numeroasele roluri și responsabilități sociale adoptate de membrii comunității sale și promovează un mediu de lucru flexibil care permite ca sarcinile de lucru, cele din familie și aspirațiile să fie echilibrate. În acest scop, se recomandă următoarele acțiuni:

- a) implementarea de sesiuni de instruire pentru optimizarea echilibrului între muncă și viață privată;

- b) asigurarea timpului/tipului de lucru flexibil pentru angajații cu responsabilități familiale, pe cât posibil;
- c) oferirea de oportunități de lucru la domiciliu și online, în măsura posibilului, având în vedere specificul muncii desfășurate;
- d) posibilitatea de a obține locuințe pentru familii.

2) Progresele în furnizarea de muncă flexibilă și sprijin pentru studenți și angajați cu responsabilități de familie pot fi monitorizate pe baza unor indicatori:

- a) politici de maternitate și paternitate care sprijină participarea femeilor la muncă;
- b) acces la unități de cazare pentru familii.

#### **Art. 15. Facilitarea dezvoltării personale și promovarea bunăstării**

1) SCDP Constanța promovează în mod ideal o cultură a dezvoltării personale și morale a comunității locale, naționale și internaționale.

2) Stațiunea recunoaște că discriminarea și inegalitățile de gen reprezintă un stres major în rândul femeilor, că aceste fenomene contribuie la reducerea calității vieții și reprezintă un pericol pentru sănătatea fizică și psihică a femeilor.

3) Stațiunea recunoaște, de asemenea, că, la nivel național și internațional, bunăstarea și satisfacția înmuncă sunt strâns legate de productivitatea, motivația și reținerea angajaților.

4) SCDP Constanța astfel sprijină și facilitează cultivarea unui mediu propice dezvoltării și menținerii sănătății fizice și psihice în comunitatea sa. În acest scop, se recomandă următoarele acțiuni:

- a) încurajarea programelor sportive în rândul comunității academice în vederea promovării sănătății fizice, a colaborării și a competiției amicale;
- b) implementarea programelor de instruire privind construirea unui climat organizațional optim pentru promovarea bunăstării angajaților;
- c) implementarea de programe de formare pentru dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare în rândul personalului;
- d) evaluarea periodică a nivelului de satisfacție a angajaților la locul de muncă.

5) Progresele în furnizarea de muncă flexibilă și sprijin pentru studenții și angajații cu responsabilități familiale pot fi monitorizate pe baza unor indicatori:

- a) accesul la programe de dezvoltare personală;
- b) livrarea regulată a programelor de instruire privind construirea unui climat organizațional optim pentru promovarea bunăstării angajaților din cadrul departamentelor sau altor unități administrative;
- c) accesul la programe de formare pentru dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare în rândul personalului;
- d) raportarea periodică a nivelului de satisfacție a angajaților la nivelul departamentelor și al Stațiunii și elaborarea strategiilor de creștere a acestuia.

## **2.5. PREVENIREA ȘI PEDEPSIREA HĂRȚUIRII ȘI A DISCRIMINĂRII**

### **Art. 16.**

1) Stațiunea de Cercetare și Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța se angajează să asigure un mediu sigur fără orice formă de hărțuire și discriminare prin promovarea acelor practici instituționale menite să prevină și să condamne acțiunile care lezează demnitatea membrilor Stațiunii.

2) Stațiunea recunoaște că, la nivel național și internațional, femeile sunt printre cele mai frecvente victime ale hărțuirii și discriminării atât în mediul social/familial, cât și în cel organizațional.

3) Stațiunea recunoaște, de asemenea, că printre cele mai importante cauze de hărțuire și

discriminare a femeilor în mediul organizațional, care trebuie combătute, se numără: modelele socio-culturale moștenite din trecutul istoric privind rolul social al femeii și bărbaților; necunoașterea hărțuirii și a discriminării de gen; lipsa de reprezentare a femeilor în structurile de management; toleranța organizațională față de comportamentul de hărțuire și discriminare manifestată prin lipsa sau eșecul implementării procedurilor de prevenire și sancționare a acestor tipuri de comportament și lipsa sau neimplementarea procedurilor de protecție a persoanelor hărțuite sau discriminate sau a persoanelor care raportează astfel de abuz și izolarea de alți membri ai comunității. În acest scop, se recomandă următoarele măsuri:

- a) implementarea de campanii anuale de conștientizare privind hărțuirea și discriminarea de gen în rândul angajaților;
- b) asigurarea transparenței privind procedurile de înregistrare a plângerilor de hărțuire și discriminare;
- c) stabilirea și diseminarea unor proceduri transparente de abordare a cazurilor de hărțuire și discriminare;
- d) să protejeze victimele hărțuirii și abuzului și raportarea acestor abuzuri;

4) Progresele în combaterea hărțuirii și discriminării de gen vor fi monitorizate pe baza unor indicatori:

- a) raportarea regulată a rezultatelor hărțuirii și discriminării de gen în SCDP către structurile de conducere;
- b) existența unor campanii de conștientizare privind hărțuirea și discriminarea de gen în rândul angajaților;
- c) existența și modalitatea de difuzare eficientă a unei proceduri transparente și simple de înregistrare a plângerilor de hărțuire și discriminare;
- d) existența și modalitatea de difuzare eficientă a unei proceduri transparente și simple de abordare a cazurilor de hărțuire și discriminare.

### **PARTEA III - RESURSE NECESARE PENTRU REALIZAREA GENULUI EGALITATE ÎN SCDP CONSTANȚA**

#### **Art. 17.**

Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța se angajează să combată discriminările de gen și să promoveze egalitatea de gen în cadrul instituției prin asigurarea resurselor necesare atingerii acestui obiectiv. În acest scop, SCDP Constanța va facilita accesul la următoarele resurse:

- a) accesul la programe statistice avansate;
- b) personalul angajat pentru întocmirea rapoartelor oficiale;
- c) personalul implicat în elaborarea planurilor strategice și a politicilor publice pentru realizarea egalității de gen;
- d) personalul angajat să preia, să analizeze și să transmită date și planuri strategice către departamentele în cauză;
- e) instruirea personalului pentru prelucrarea datelor în conformitate cu cerințele GDPR;
- f) instruire și alte oportunități de îmbunătățire pentru personalul implicat în vederea colectării, raportării și transmiterii informațiilor mai eficient;
- g) experți angajați în domeniul sănătății publice;
- h) experți angajați în domeniul resurselor umane;
- i) cazare pentru familii;
- j) experți în consultanță juridică în domeniul discriminării de gen.

## PARTEA IV — STATISTICA PE GEN LA SCDP CONSTANȚA

### 1. Femei și bărbați în poziții de conducere

**Tabelul 1. Managementul SCDP Constanța**

	Femeie	Bărbat
Director / Președinte al Consiliului Administrativ	-	1
Director adj. științific/ Președinte al Consiliului Științific	1	-
Director adj. economic	1	-
Șef de Departament marketing, mecanizare, achiziții și administrativ	1	-
Șef Laborator experimental	1	2
Membrii Consiliului Științific	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

### 2. Femei și bărbați – personal de cercetare

**Tabelul 2. Numărul total de personal de cercetare, pe departament**

	Cercetători cu experiență (CS I, CS II, CS III)	Cercetători în stadiu incipient (CS și ACS)	Număr total femei	Număr total bărbați
Departamentul de cercetare	Număr total femei - 3	Număr total femei - 3	6	
	Număr total bărbați - 3	Număr total bărbați - 1		4

### 3. Femei și bărbați - servicii administrative și de suport

**Tabelul 3. Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și de suport**

	Nr. femei	Nr. bărbați
Numărul total în serviciile administrative și de suport	6	16
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	

Director,  
Dr. ing. CAPLAN Ion

Director adj. științific,  
Dr. ing. SEPTAR Leinar

Director adj. economic,  
Ec. GÎRNEȚ Mihaela