



**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

SE APROBĂ,

PREȘEDINTE DIRECTOR GENERAL  
**Dr.ing.Valentin Silivestru**



## STRATEGIA PENTRU EGALITATEA DE GEN

### Introducere

Comisia Europeană a lansat Strategia Uniunii Europene (UE) privind egalitatea de gen (2020-2025), cu obiectivul de a realiza o Uniune a Egalității. Strategia prezintă obiective politice și acțiuni pentru a face progrese semnificative până în 2025 către o Europă egală între femei și bărbați, în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, să fie liberi să urmeze drumul ales în viață, să aibă șanse egale de a prospera și să poată participa în mod egal și să conducă societatea europeană<sup>1</sup>.

Principalele obiective ale Strategiei UE privind egalitatea de gen sunt sfârșitul violenței bazate pe diferențe de gen; eliminarea stereotipurilor de gen; reducerea decalajelor de gen pe piața muncii; realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei; diminuarea decalajelor de remunerare și de pensii de gen; reducerea decalajului și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică.

Strategia GE a fost construită pe prevederile Cartii europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen. Motivația dezvoltării strategiei GE este să ne asigurăm că institutul nostru de cercetare este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pe baza strategiei GE, institutul a elaborat Planul GE (GEP) pentru 2022-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia. Institutului National de Cercetare-Dezvoltare Turbomotoare COMOTI asigură și promovează egalitatea

Membru al:





**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei GE sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia GE și GEP vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe, echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare, egalitatea de gen în cercetare și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

**PLANUL DE ACȚIUNE** care urmează a fi implementat în cadrul INCD TURBOMOTOARE COMOTI reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2025. Astfel, prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul institutului.

Activitățile prevăzute au fost elaborate astfel încât să:

- 1) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații institutului;
- 2) recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională;
- 3) promoveze și să valorizeze diversitatea;
- 4) faciliteze adoptarea de măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse în cercetare-dezvoltare.

## PRINCIPII GENERALE

Fiecare măsură cuprinsă în planul de acțiune se subordonează următoarelor principii:

- a) principiul legalității — presupune desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, potrivit prevederilor Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale - presupune respectarea demnității umane și respectului reciproc în relațiile sociale;
- c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați - presupune nediscriminarea și accesul egal pentru femei și bărbați la resurse prin care le este garantată dezvoltarea liberă, deplină și neîngrădită a vieții și personalității lor pe toate planurile;
- d) principiul finanțării adecvate — presupune alocarea utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

## DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

Egalitatea de șanse (equal opportunities) — conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele

Membru al:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

„Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om.”

Egalitatea de șanse între femei și bărbați — se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”

**Egalitatea de șanse** se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare. **Șansele egale**, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întregă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.”

**Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați** - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private.

**Egalitatea de tratament** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal”.

**Egalitatea de tratament** presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. Egalitatea de tratament, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

**Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.

**EIGE** definește **egalitatea de gen** din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.” Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. Egalitatea de gen: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse,

Membri ai:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: [contact@comoti.ro](mailto:contact@comoti.ro), [www.comoti.ro](http://www.comoti.ro)  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.

**Abordarea integratoare a egalității de gen** (*gender mainstreaming*) – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre) condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare. Abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare”

### **În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații:**

(1) Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, vârstă handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(2) Orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate, față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități, atrage răspunderea contravențională conform Ordonanței nr. 137/ 2000, republicată, cu modificări și completări, dacă nu intră sub incidența legii penale.

(3) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Membri ai:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: [contact@comoti.ro](mailto:contact@comoti.ro), [www.comoti.ro](http://www.comoti.ro)  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

(4) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

(5) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(6) Prevederile Ordonanței nr. 137/ 2000, republicată, nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

(7) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(8) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (7), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(9) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (7), dar care produc efectele unei discriminări directe.

(10) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

Relațiile de muncă în cadrul institutului sunt bazate pe principiul egalității de tratament, angajatorul fiind obligat să instituie măsuri speciale pentru toate acele persoane care nu se pot bucura de egalitate de șansă. Toți salariații institutului beneficiază de condiții de muncă adecvate activităților desfășurate și se bucură de protecție socială, securitate și sănătate în muncă, de respectarea demnității și a conștiinței personale. Institutul nu poate refuza angajarea în muncă a persoanei aparținând unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale (sau categorii defavorizate), ori datorită convingerilor sale, vârstei sau sexului. Departamentele și persoanele direct implicate în medierea și repartizarea personalului pe locuri de muncă vor crea condiții egale tuturor celor care pot ocupa un loc de muncă, asigurând totodată confidențialitate tuturor datelor personale ale acestora.

Apartenența unei persoane la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau defavorizată, ori convingerile personale, vârsta, sexul, nu pot fi luate în considerare la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă dintre salariat și institut.

Stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, a locului de muncă sau a salariului nu poate fi făcută luându-se în considerare criteriile de apartenență socială, rasă, religie, ori convingeri personale, vârsta, sexul unei persoane.

Membru al:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: [contact@comoti.ro](mailto:contact@comoti.ro), [www.comoti.ro](http://www.comoti.ro)  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

Institutul asigură accesul liber și neîngrădit al oricărei persoane la formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională a salariaților, fără discriminări.

Institutul nu poate aplica măsuri disciplinare ținând seama de apartenența unei persoane la o etnie, religie, categorie socială, convingeri personale etc.

Constituie abatere disciplinară gravă și se sancționează disciplinar, în condițiile prevăzute de lege, încălcarea de către un angajat, indiferent de funcția ocupată, a demnității personale a altor angajați, prin comiterea de acțiuni de discriminare, directă, indirectă sau sexuală.

În temeiul art 39 (1) lit e Codul muncii, orice salariat are dreptul la demnitate în muncă.

Hărțuire: situația în care se manifestă un comportament inadecvat, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea constituie abatere disciplinară.

Se sancționează ca abatere disciplinară orice comportament având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit.

Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea și/sau integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea

Membri ai:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: [contact@comoti.ro](mailto:contact@comoti.ro), [www.comoti.ro](http://www.comoti.ro)  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

acestora.

Angajatorul nu permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.

Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, către Directorul General care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Angajatorul va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei.

Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare. Hărțuirea sexuală constituie și infracțiune.

Potrivit dispozițiilor art. 203 indice 1 din Codul penal, cu modificările ulterioare, hărțuirea unei persoane prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Orice relație conflictuală la locul de muncă considerată drept hărțuire morală, atât între colegi, cât și în relațiile ierarhice este interzisă.

Hărțuirea morală la locul de muncă poate fi de formă:

- a) hărțuirea strategică ce urmărește debarasarea, cu cele mai ieftine mijloace (fără a recurge la măsuri legale de concediere), de salariații considerați inconvenabili;
- b) hărțuirea instituțională legată de formele de organizare a muncii care fixează cu bună știință obiective intangibile sau suprasarcini de muncă, cursele frenetice ale performanței, care generează o mare vulnerabilitate a salariaților, culpabilizări permanente etc.;
- c) hărțuirea transversală, poate fi pentru o echipă, mijlocul de a proiecta suferința colectivă spre un "țap ispășitor".

Situațiile de natură discriminatorie, inclusiv hărțuire sexuală și morală, care implică angajații institutului, se soluționează conform procedurii de soluționare a cererilor/sesizărilor salariaților, prevăzute de C.C.M.

Membru al:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: [contact@comoti.ro](mailto:contact@comoti.ro), [www.comoti.ro](http://www.comoti.ro)  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

aplicabil și prezentul regulament.

Tuturor salariaților care prestează o muncă 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 nelegale.

Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților.

Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

Institutul respectă prevederile legale cu privire la nediscriminare și la respectarea demnității umane și aplică principiul egalității de tratament față de toți salariații săi. Astfel relațiile de muncă din cadrul institutului nu sunt condiționate:

- a) de participarea la o activitate economică sau exercitarea liberă a unei profesii, de apartenență a salariatului la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența salariatului la o categorie defavorizată;
- b) la angajarea în muncă a unei persoane pe motiv ca aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia;
- c) la ocuparea unui post, prin anunț sau concurs organizat de societate sau de reprezentantul acesteia, de apartenența la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților;
- d) la acordarea prestațiilor sociale de care beneficiază salariații, datorită apartenenței angajaților la o rasă, naționalitate, comunitate lingvistică, origine etnică, religie, categorie socială sau categorie defavorizată ori datorită vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor acestora.

Reglementările legale mai sus precizate nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului institutului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor și standardelor uzuale în domeniul respectiv, atâta timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare.

Institutul va asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter personal care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Membre al:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

Toți salariații din institut beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

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 organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Toți salariații institutului beneficiază de prevederile alin. (1), privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Angajatorul este obligat să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

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 examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de

Membru al:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

serviciu;

- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din Fișa postului;
- d) stabilirea salariului;
- 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.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

(1) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform Legii 202/2002, republicată, atât în public, cât și în privat.

(2) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

(3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

(4) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

(5) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul legii și se sancționează.

Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să

Membru al:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: [contact@comoti.ro](mailto:contact@comoti.ro), [www.comoti.ro](http://www.comoti.ro)  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a Contractului Individual de Muncă.

Angajatorul, în aplicarea prevederilor OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, va lua când este cazul și la sesizarea scrisă a salariatelor interesate, măsurile prevăzute de lege:

- Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu sunt obligate să presteze munca de noapte.
- Salariata gravidă, cea care a născut recent și cea care alăptează vor beneficia de drepturile conferite de lege după ce va informa în scris angajatorul despre situațiile menționate, în vederea luării deciziilor optime de la caz la caz (anunțare medic medicina muncii, acordare concedii, amenajare spații, acordare facilități sub aspectul timpului de muncă etc.)

În vederea protejării sănătății mamei și copilului este interzis salariatei să revină la locul de muncă în timpul celor 42 de zile de concediu postnatal obligatoriu. Salariata care optează, în prelungirea concediului postnatal obligatoriu, pentru concediu în vederea îngrijirii copilului în vârstă de până la 1 sau 2 ani, este obligată să anunțe angajatorului această opțiune până la expirarea celor 42 de zile de concediu postnatal.

Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea societății permite.

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariata este gravidă și a anunțat în scris angajatorul, sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariata/salariatul 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 alin. (1) 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 copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariata/salariatul 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.

Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la

Membri ai:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

nivelul unității sau care a depus o plângere, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor legale.

### **Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex :**

(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din institut pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi ( art.30 din Legea 202/2002), are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Este interzis:

(1) să fie condiționată participarea la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

(2) ca o persoană să fie discriminată pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;

Membre al:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(3) refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(4) să se condiționeze ocuparea unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(5) ca angajații să fie discriminați de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Institutul va aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorul va asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi (Legea 202/2002), este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat. Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați.

Membru al:







Sindicatelor sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

## II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)

### II.1. Colectare de date

Următorii indicatori au fost selectați la Institutul National de Cercetare -Dezvoltare Turbomotoare COMOTI ca relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcție (inclusiv personalul administrativ/de asistență)
- Numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare și de luare a deciziilor administrative (de exemplu, echipa de conducere, consilii, comitete, paneluri de recrutare și promovare);
- Numărul de angajați, pe sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu.

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

Tabelul 1. Managementul institutului de cercetare

	Femei	Barbati
<b>Director general</b>		1
<b>Director stiintific D 110</b>		1
<b>Director tehnic D 120</b>		1

Membru al:







# COMOTI

INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

Director executiv D 200		1
Director Marketing D 400		1
Director Asigurarea Calitatii D 500		1
Președintele Comitetului Științific		1
Director Economic	1	
Președinte al Consiliului de Administrație		1
Sef C 110.1		
CS Gr. II		1
Sef C 111		
CS Gr. II		1
Sef C 112		
CS Dr. I		1
Șef C 113		
IDT Gr. I		1
Șef C 114.1		
IDT Gr. II		1
Șef C 114.2		
CS Gr. III		1
Șef C 115		
CS Gr. III	1	

Membri al:







# COMOTI

## INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

Sef C 116		
IDT Gr. I		1
Sef C 117		
CS Gr. III		1
Sef C 118-119		
CS Gr. I		1
Sef C 120.1		
CS Gr. III		1
Sef C 120.2		
CS Gr. II		1
Sef C 121		
IDT Gr. II		1
Sef C 122		
IDT gr. I		1
Sef C 124		
IDT Gr. II		1
Sef C 125		
CS Gr. II		1
Sef C 126		
CS Gr. III		1
Sef C 127		1

Membri ai:







# COMOTI

## INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

CS Gr. III		
Sef C 128		
CS Gr. I		1
Sef C 130.1		
IDT Gr. II		1
Sef C 130.2		
Inginer		1
Sef C 220		
CS Gr. III		1
Inginer Sef - D300		
IDT Gr. I		1
Sef C 403		
IDT Gr. I		1
Sef C 404		
CS Gr. III		1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>32</b>

Membri ai:





**COMOTI**  
**INSTITUTUL NATIONAL DE**  
**CERCETARE - DEZVOLTARE**  
**TURBOMOTOARE**



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

**Tabelul 2. Alți șefi de structuri/unități institute de cercetare (unități independente, altele decât cercetare):**

	FEMEI	BARBATI
<b>Sef C 401</b>		
<b>Ing Specialist Marketing</b>		<b>1</b>
<b>Sef C 601</b>		
<b>Economist</b>		<b>1</b>
<b>Sef C 602</b>		
<b>Economist</b>	<b>1</b>	
<b>Sef C 700</b>		
<b>Psiholog</b>	<b>1</b>	
<b>Sef C 701</b>		
<b>Consilier Juridic</b>		<b>1</b>
<b>Sef C 703</b>		
<b>Tehnician Pr.</b>		<b>1</b>
<b>Sef C 704</b>		
<b>Inginer</b>		<b>1</b>
<b>Sef C 705</b>		
<b>CS</b>	<b>1</b>	

Membru al:







B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

Sef C 706		
Inginer		1
Sef C 707		
Administrator IT		1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

## 2. Femei și bărbați – personal de cercetare

Tabelul 3. Numărul total de personal de cercetare, pe departament

	Experienced researchers (CS I, CS II, CS III)	Early -stage researchers (CS and ACS)	Total women	Total men
C 110.1	/Total Number Women : 0	/Total Number Women : 2	2	4
IIN - Complex Termogazodinamic	/Total Number Men : 4	/Total Number Men : 0		
C 111	/Total Number Women : 3	/Total Number Women : 1	4	7
Calcul Gazodinamic pentru Turbomotoare de Aviație și Industriale	/Total Number Men: 4	/Total Number Men : 3		
C 112	/Total Number Women : 1	/Total Number Women: 2	3	6
Turbine de Aviație și Industriale.	/Total Number Men : 3	/Total Number Men :3		

Membru al:





B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

<b>Ansamblu Turbomotor</b>				
<b>C 113</b>	<b>/Total Number Women : 3</b>	<b>/Total Number Women : 1</b>		
<b>Componente Speciale Turbomotoare Laborator încercări Fizico-Mecanice</b>	<b>/Total Number Men : 2</b>	<b>/Total Number Men : 2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>C 114.1</b>	<b>/Total Number Women : 2</b>	<b>/Total Number Women : 1</b>		
<b>Cercetare-Dezvoltare, Lansatoare și Sisteme de Propulsie Avansate pentru Spațiu</b>	<b>/Total Number Men : 5</b>	<b>/Total Number Men : 0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>C 114.2</b>	<b>/Total Number Women/</b>	<b>/Total Number Women/</b>		
<b>Cercetare-Dezvoltare Sateliți și Echipamente pentru Spațiu</b>	<b>/Total Number Men : 6</b>	<b>/Total Number Men : 2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>C 115</b>	<b>/Total Number Women : 1</b>	<b>/Total Number Women : 3</b>		
<b>Laborator de Cercetare Materiale Compozite pentru Aviație</b>	<b>/Total Number Men : 0</b>	<b>/Total Number Men : 3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>C 116</b>	<b>/Total Number Women : 0</b>	<b>/Total Number Women : 1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

Membru al:







# COMOTI

## INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

Produse pentru Aparare	/Total Number Men : 3	/Total Number Women : 1		
C 117	/Total Number Women : 1	/Total Number Women : 1	2	4
Calcul de Rezistență și Vibrații	/Total Number Men : 3	/Total Number Men : 1		
C 118-119	/Total Number Women : 2	/Total Number Women: 2	4	8
Camere de Ardere și Energii Neconvenționale pentru Aviație și Aplicații Industriale; Centru de Cercetare St. - Punct de lucru Iasi	/Total Number Men : 6	/Total Number Men : 2		
C 120.1	/Total Number Women : 0	/Total Number Women : 2	2	4
IIN - Stand de Cercetare-Dezvoltare Turbomotoare pt. Aplicații Aeronautice (civile/militare) și Industriale	/Total Number Men : 2	/Total Number Men : 2		
C 120.2	/Total Number Women : 1	/Total Number Women : 1	2	5
Baza Experimentală Măgurele, IIN - Centru de Cercetări și Experimentări în	/Total Number Men : 3	/Total Number Men : 2		

Membru al:





B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

<b>domeniul Acusticii și Vibrațiilor -</b>				
<b>C 121</b>	<b>/Total Number Women : 0</b>	<b>/Total Number Women/</b>		
<b>Aplicații Aera și Industriale ale Turbomotoarelor</b>	<b>/Total Number Men : 6</b>	<b>/Total Number Men:5</b>		<b>11</b>
<b>C 122</b>	<b>/Total Number Women : 1</b>	<b>/Total Number Women : 0</b>		
<b>Cercetare-Dezvoltare Compressoare și Suflante Centrifugale, Echipamente pentru Protecția Mediului</b>	<b>/Total Number Men : 3</b>	<b>/Total Number Men : 4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>C 124</b>	<b>/Total Number Women : 1</b>	<b>/Total Number Women : 0</b>		
<b>C 124 LC-Laborator încercări Fizico-Chimice</b>	<b>/Total Number Men : 2</b>	<b>/Total Number Men : 0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>C 125</b>	<b>/Total Number Women : 2</b>	<b>/Total Number Women : 1</b>		
<b>Proiectare și Experimentare Turbo transmisii și Echipamente Speciale</b>	<b>/Total Number Men : 2</b>	<b>/Total Number Men : 1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>C 126</b>	<b>/Total Number Women: 1</b>	<b>/Total Number Women : 4</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

Membru al:







B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

Automatică, Turbomotoare, Compresoare și Inginerie Electrică	/Total Number Men : 8	/Total Number Men : 4		
C 127	/Total Number Women : 0	/Total Number Women : 2		
Ansamble Compresoare cu Șurub, Compresoare și Expandere cu Șurub	/Total Number Men : 6	/Total Number Men : 4	2	10
C 128	/Total Number Women : 0	/Total Number Women : 0		
Cercetare - Dezvoltare Motoare cu Piston	/Total Number Men : 2	/Total Number Men : 1	0	3
C 130.1	/Total Number Women : 0	/Total Number Women : 1		
Aplicatii Navale ale Turbomotoarelor	/Total Number Men : 5	/Total Number Men : 3	1	8
C 130.2	/Total Number Women : 0	/Total Number Women : 1		
Punct de lucru Constanta	/Total Number Men: 2	/Total Number Men : 0	1	2
D 200	/Total Number Women : 1	/Total Number Women : 0		
Cercetare Tehnologica	/Total Number Men : 4	/Total Number Men : 3	1	7
D 300	/Total Number Women : 1	/Total Number Women 2		
Montaj Service Turbomotoare si Compresoare	/Total Number Men : 5	/Total Number Men : 4	3	9

Membru al:





B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

<b>Total women</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	
<b>Total men</b>	<b>86</b>	<b>50</b>		<b>136</b>

### 3. Femei și bărbați – servicii administrative și suport

**Tabelul 4. Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și de sprijin (vă rugăm să luați în considerare numai numărul total)**

	<b>Women</b>	<b>Men</b>
Servicii de suport IT	0	2
Bibliotecarii/Arhiva	2	0
Administrația clădirii	4	5
Achiziții	2	2
Financiar Contabilitate	10	1
Resurse Umane	2	0
Marketing-Vanzari	6	8
Asigurarea Calitatii	4	7
Juridic	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>27</b>

Intocmit:

Director Economic

Ec. Violeta Postole

Consilier Juridic  
 Marian Popescu

Membri ai:







**COMOTI**  
INSTITUTUL NATIONAL DE  
CERCETARE - DEZVOLTARE  
TURBOMOTOARE



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
E-mail: [contact@comoti.ro](mailto:contact@comoti.ro), [www.comoti.ro](http://www.comoti.ro)  
Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

ANEXA 1.

### Lista surselor utilizate :

1. <https://uefiscdi.gov.ro/> - MODEL ELABORAT DE UNITATEA NCP @ UEFISCDI

Council of Europe Gender Equality Commission, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa\\_gender\\_issues\\_recruitment\\_appointment\\_promotion.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf)

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

EUA - Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion, <https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, [https://eua.eu/downloads/publications/web\\_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf](https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf)

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers, [https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/ttf\\_goal\\_2\\_results\\_v1.0.pdf](https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf)

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia\\_report\\_mapping\\_org\\_work-life\\_policies\\_practices.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf)

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen\\_university\\_guidelines\\_for\\_using\\_gender-sensitive\\_language.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf)

Horizon Europe General Annexes, [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

Membru al:





**COMOTI**  
**INSTITUTUL NATIONAL DE**  
**CERCETARE - DEZVOLTARE**  
**TURBOMOTOARE**



B-dul Iuliu Maniu 220D, 061126, București, sector 6, OP 76, CP 174  
 Telefon: 021/434.01.98, 021/434.02.40; Fax: 021/434.02.41  
 E-mail: contact@comoti.ro, www.comoti.ro  
 Reg. Com. J40/4880/1997, Cod fiscal: RO445238

LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach,  
<https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations,  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/se\\_gender\\_practical-guide.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf)

Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness,  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/science\\_open\\_research\\_student\\_eval\\_teaching\\_effectiveness.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf)

2. Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice al Institutului Geologic al României

3. Politica și Planul de Acțiune privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați al Ministerului Mediului Apelor și Padurilor.

Intocmit:

RESPONSABIL EGALITATE DE SANSE

Ec. Violeta Postole

Consilier Inchie  
 Marijan Popescu

Membru al:

