

Academia de Științe a Moldovei

PLAN PENTRU EGALITATEA DE GEN 2022-2025

**Aprobat de Prezidiul AȘM prin hotărârea nr. 168 din
25 iulie 2022**

Chișinău, 2022

Cuprins

Abrevieri.....	3
Introducere.....	4
1. CONTEXTUL ACTUAL AL STRATEGIEI DE EGALITATE DE GEN LA NIVEL EUROPEAN, NAȚIONAL ȘI ACADEMIC	6
1.1. Contextul actual al egalității de gen la nivelul UE	6
1.2. Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național.....	6
1.3. Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul AȘM.....	7
2. MASURI INSTITUȚIONALE PENTRU DEFINIREA ȘI IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN.....	9
Anexa 1. Crearea unei culturi organizaționale care să susțină echilibrul între viața profesională și viața personală.....	10
Anexa 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	13
Anexa 3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră.....	15
Anexa 4. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	16

Abrevieri

CDI	Cercetare Dezvoltare Inovare
EG	Egalitate de gen
UE	Uniunea Europeana
DD	Şef Secţie/Secţie
RU	Resurse Umane
PEG	Plan de egalitate de gen
Pr.	Preşedinte
Prez. ASM	Prezidiul Academiei de Ştiinţe a Moldovei
AŞM	Academia de Ştiinţe a Moldovei

Introducere

Academia de Științe a Moldovei este o instituție publică de interes național, autonomă și apolitică, fondată la 2 august 1961 și reorganizată în baza prevederilor Codului cu privire la știință și inovare nr. 259-XV din 15 iulie 2004 (cu modificările și completările ulterioare).

Academia de Științe întrunește personalități cu realizări deosebite în domeniile cercetării, inovării și culturii: membri titulari (academicieni), membri corespondenți, membri de onoare și cercetători științifici, aleși în calitate de membri ai Secțiilor de științe.

Misiunea Academiei de Științe este de a contribui la dezvoltarea durabilă a Republicii Moldova prin cercetare fundamentală și aplicativă în domeniile științei și culturii, la stimularea și promovarea creației științifice de mare valoare și a imaginii științei naționale pe plan mondial.

La etapa actuală, Academia de Științe are rolul principal în stabilirea priorităților și în evaluarea stării științei la nivel național, reprezentând entitatea care se expune asupra calității și valorii teoretice și practice ale rezultatelor științifice obținute în cadrul proiectelor naționale, bilaterale și regionale cu finanțare integrală sau parțială de la bugetul de stat.

Academia include trei Secții de științe: Secția Științe ale Vieții, Secția Științe Exacte și Inginerești, Secția Științe Sociale, Economice, Umanistice și Arte. La 12 septembrie 2018 a fost aprobat Regulamentul cu privire la alegerea membrilor în Secțiile de științe (Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 896), concursul în cauză fiind organizat de Comisia de concurs.

În conformitate cu prevederile Codului cu privire la știință și inovare, aprobat în 2004 (cu modificările ulterioare), AȘM a devenit consultant strategic al Guvernului, având atribuția de a elabora Raportul anual asupra stării științei din Republica Moldova, de a se expune asupra calității cercetărilor efectuate de întreaga comunitate științifică, manifestând și promovând o deschidere maximă a comunității științifice vizavi de problemele societății. Forul științific stimulează, de-a lungul anilor, creația științifică și culturală, inclusiv prin desfășurarea anuală a concursului „Premiul pentru realizări științifice de valoare” pe domeniile de competență ale Secțiilor de științe. Sunt organizate numeroase evenimente științifice (lecturi academice, prelegeri publice, conferințe științifice, expoziții ale tinerilor cercetători, expoziții de carte, fotografie, artă plastică etc.).

Academia de Științe a Moldovei și-a concentrat eforturile pentru consolidarea științei și a comunității științifice, susținerea domeniului de cercetare și inovare și utilizarea eficientă a resurselor financiare, promovarea științei naționale pe plan mondial, restabilirea autorității AȘM, realizarea altor

atribuții specificate în Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova și în Statutul Academiei de Științe a Moldovei, în redacție nouă.

Planul de Egalitate de Gen 2022-2025 reprezintă dovada angajamentului luat de factorii de decizie ai Academiei de Științe a Moldovei (AȘM) de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile AȘM și de a reduce posibile decalaje dintre angajamentele asumate la nivel național și European în domeniul egalității de gen, ca factori-cheie pentru o dezvoltare durabilă a comunității academice, inclusiv din punct de vedere social, instituțional și economic. Documentul este menit să ofere cadrul general de intervenție pentru eliminarea unor posibile puncte slabe în acest domeniu. Egalitatea de gen aduce beneficii cercetării și inovației (R&I) prin îmbunătățirea calității și relevanța R&I, atragerea și reținerea talentelor tinere și asigurând că tot personalul să poată maximiza potențialul intelectual.

Planul de egalitate de gen (PEG) pentru 2022-2025 a fost elaborat de AȘM pe baza contribuțiilor din întregul colectiv al Academiei de Științe a Moldovei, luându-se în considerare întreg personalul care lucrează în cadrul Aparatului administrativ al prezidiului AȘM. Planul este un document-cadru menit să permită o raliere puternică la contextul european și orientările strategice cuprinse în prevederile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și Ghidul Orizont Europa 2021-2025 cu privire la planurile de egalitate de gen, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului în implementarea și revizuirea acesteia.

Prin Implementarea misiunii și valorilor asumate, PEG va asigura egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți angajații Aparatului administrativ.

Obiectivele PEG sunt concretizate prin acțiuni specifice care vizează promovarea egalității de gen la toate nivelurile. PEG va milita pentru:

- creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen în dobândirea de abilități și competențe;
- echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare;
- egalitatea de gen în cercetare;
- integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

Factorii cheie pentru succesul PEG sunt asumarea, angajamentul și responsabilitatea actorilor instituționali și ai angajatorilor în îndeplinirea obiectivelor propuse, pentru schimbarea paradigmei actuale a dimensiunii de gen cu una mai adecvată orientării moderne spre progres și dezvoltare, în întreaga

societate academică. Realizarea depinde în mare măsură de utilizarea cât mai eficientă a resurselor disponibile și promovarea unui management al calității.

1. CONTEXTUL ACTUAL AL STRATEGIEI DE EGALITATE DE GEN LA NIVEL EUROPEAN, NAȚIONAL ȘI ACADEMIC

1.1. Contextul actual al egalității de gen la nivelul UE

La nivel internațional există un angajament ferm privind egalitatea de gen, asumat prin obiectivul 5 al Agendei de dezvoltare Durabilă 2030. UE a făcut progrese mari în direcția asigurării egalității dintre femei și bărbați. Măsurile care au dat rezultate sunt: legislația privind tratamentul egal, integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici instituționale, măsuri specifice de promovare a femeilor.

Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază angajamentului Comisiei UE de a realiza o Uniune a egalității. Obiectivele-cheie sunt: încetarea violenței împotriva femeilor; combaterea stereotipurilor de gen; eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă; asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei; eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică. Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice.

În cadrul Spațiului European de Cercetare, egalitatea de gen în cercetare este unul dintre subiectele prioritare, iar instituțiile de cercetare sunt încurajate să elaboreze planuri de acțiune pentru egalitatea de gen.

Obiectivele egalității de gen pot fi atinse doar printr-o abordare structurală a schimbării în întregul sistem european de cercetare și inovare, care implică angajamentul comun al organizațiilor de cercetare și inovare, finanțatorilor și autorităților naționale, precum și al Comisiei Europene. Introducerea criteriului de eligibilitate a PEG are ca scop sprijinirea acestor eforturi, reflectând temeiul juridic al programului Orizont Europa, care consolidează egalitatea de gen ca prioritate transversală.

1.2. Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național

În Republica Moldova, Femeile, în raport cu bărbații, reprezintă 52,1% din totalul populației țării, 51,3% din forța de muncă, 52% din specialiștii calificați, 59% din alegători, 49-52% dintre membrii partidelor politice. În pofida reprezentării cantitative a celor două genuri, sferile decizionale politice de

nivel înalt, structurile de partid sau instituțiile administrației publice nu sunt accesibile în aceeași măsură femeilor și bărbaților. Femeile rămân, cel mai adesea, cantonate în activități executive, având posibilități limitate de promovare sau de afirmare în prima linie politică. Politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în *Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*, aprobată la 9 februarie 2006 de Parlamentul Republicii Moldova. De atunci au avut loc mai multe modificări atât în legislație, cât și în cadrul instituțional și în arhitectura organelor guvernamentale.

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Această lege are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de gen din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc. În temeiul art.17 al legii nr.5-XVI din 9 februarie 2006, Guvernul Republicii Moldova a aprobat Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pe anii 2017-2021, prin care s-a recomandat tuturor organizațiilor publice să întreprindă măsuri necesare pentru realizarea obiectivelor Strategiei. Strategia are trei obiective generale: (1) Asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați; (2) reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată; (3) încurajarea participării femeilor la procesul decizional și cinci domenii de intervenție: (1) educație, (2) sănătate, (3) piața muncii, (4) participarea echilibrată la procesele de luare a deciziilor și (5) integrarea perspectivei de gen. Pentru implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați a fost creată o Comisie guvernamentală care întrunește mai mulți reprezentanți ai ministerelor de resort, precum și reprezentanți ai societății civile.

1.3. Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul AȘM

Academia de Științe a Moldovei funcționează pe următoarele principii:

- Responsabilitate civică și socială, prin implicarea angajaților în rezolvarea problemelor sistemului de administrare și în îmbunătățirea performanței acestuia
- Performanță academică de excelență — de la șanse egale de acces până la crearea premiselor succesului și atingerii excelenței pentru toți angajații Aparatului administrativ al Prezidiului Academiei de Științe a Moldovei
- Management orientat spre performanță și asigurarea îmbunătățirii continue a calității în procesul instituțional

- Transparența instituțională, prin care toate deciziile și activitățile desfășurate la nivelul managementului AȘM sunt făcute publice, în vederea informării comunității academice
- Accesul nediscriminatoriu al angajaților și incluziunea socială, cu accent deosebit pe cei cu dizabilități și pe cei din mediu cu vulnerabilități socio-economice, coagulând astfel valorile democratice, pe care AȘM le pune în centrul proceselor de formare continuă a angajaților
- Implicarea activă a angajaților în procesul decizional
- Gestionarea eficientă a resurselor, care va aduce un profit instituțional pe termen mediu și lung, atât la nivel material dar mai ales la nivel de resurse umane
- Îmbunătățirea continuă a calității procesului de cercetare, prin creșterea capacității instituționale, dezvoltarea bazei materiale și digitalizare

Valorile de bază ale AȘM sunt reprezentate de:

- Tratament egal al tuturor membrilor comunității academice, cu demnitate, corectitudine și respect reciproc
- Recunoașterea valorii personale și instituționale și recompensarea meritelor, creativității și inovației care au adus o reputație instituțională solidă
- Solidaritatea instituțională în raport cu comunitatea de apartenență academică, fiind cultivat și promovat spiritul de echipă
- Transparența decizională și organizațională, ca valori ale unei comunități colegiale și colaborative
- Cultivarea toleranței, acceptării diferenței și diversității
- Libertatea de exprimare, formare și cercetare, în legătură directă cu etica și deontologia academică, respectul reciproc și multiculturalismul
- Excelență în cercetare și ocupare publică, prin transparență și promovarea constantă a valorilor academice naționale
- Accesibilitate în conformitate cu standardele academice agreate la nivel național și internațional, cu nevoile angajaților și ale societății

2. MASURI INSTITUȚIONALE PENTRU DEFINIREA ȘI IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN

Procesul de realizare și implementare a PEG a început în anul 2021, cu o analiză internă cu mai multe domenii de interes, inclusiv a modului în care egalitatea de gen e abordată în cadrul Academiei de Științe a Moldovei, dar și a comunității științifice din țară. Analiza a fost realizată la nivel intern, sub forma de chestionar, punând baza premiselor dezvoltării și implementării unor bune practici de management al cercetării în mai multe domenii. În urma analizei interne, la nivelul AȘM au fost propuse o serie de măsuri care să asigure o mai bună egalitate de șanse. Aceste măsuri au fost testate în cadrul mai multor întâlniri, cu reprezentanții secțiilor Aparatului administrativ al Prezidiului AȘM, cât și a reprezentanților secțiilor de științe ale AȘM, iar în urma colectării feedback-ului s-au rezultat o serie de acțiuni care au stat la baza acestui Plan de Egalitate de Gen (PEG). Concomitent cu dezvoltarea PEG, **AȘM intenționează să pună în sarcina unui angajat al secției juridice și resurse umane PEG la nivel de institutie**, următoarele atribuții:

- implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG
- să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea PEG
- să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea măsurilor PEG
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizațiile de cercetare
- să evalueze progresul în ceea ce privește egalitatea de gen în organizație

Acest PEG fiind un document strategic, va implica întreaga organizație, cu sprijinul și angajamentul oficial al conducerii și implicarea activă a întregii organizații, inclusiv a personalului, și părților interesate, atât femei, cât și bărbați. Astfel, vor fi implicați echipa de conducere a AȘM, dar și serviciile administrative, Secția management academic și relații externe, Secția Juridică și resurse umane, Secția Logistică, Secția buget, finanțe și analiză economică, Secția Științe ale Vieții, Secția Științe Exacte și Inginerești, Secția Științe Sociale, Economice, Umanistice și Arte.

Anexa 1. Crearea unei culturi organizaționale care să susțină echilibrul între viața profesională și viața personală

Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cu cea personală

O componentă cheie a transformării culturii unei organizații pentru promovarea egalității de gen este echilibrul dintre viața profesională și viața personală. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală este relevant atât pentru femei, cât și pentru bărbați și implică asigurarea faptului că întreg personalul este sprijinit în mod corespunzător pentru a-și dezvolta cariera profesională în paralel cu responsabilitățile personale pe care le pot deține în afara locului de muncă, inclusiv cele de îngrijire copii, persoane vârstnice, persoane cu dizabilități.

Actiune	Grup țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
Elaborarea măsurilor necesare pentru politica de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și cea personală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Instrumente de politica de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie	Președinte, vicepreședinți, șeful aparatului administrativ, Conducerea secțiilor aparatului administrativ, Conducerea secțiilor de Științe

Crearea unor condiții flexibile de lucru pentru sarcini cu caracter administrativ (munca part time, munca la distanță, intervale orare flexibile)	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Aranjamente flexibile ale timpului de lucru pentru sarcinile administrative dezvoltate în special pentru personalul cu responsabilități de îngrijire sau angajați part time	Președinte, vicepreședinți, șeful aparatului administrativ, Secția juridică și resurse umane
Volum de muncă echilibrat la nivel de management, administrative, inclusiv modul în care diferitele sarcini sunt alocate și distribuite	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Procedura internă de cuantificare a sarcinilor manageriale, de cercetare și administrative	Președinte, vicepreședinți, șeful aparatului administrativ
Îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru personalul angajat, inclusiv prin considerarea diferențelor de gen. Asigurarea sănătății și securității muncii și adaptarea mediului de muncă la condițiile generale de desfășurare a activității și la situații de criză (ex. pandemia	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Condiții de muncă îmbunătățite	Președinte, vicepreședinți, șeful aparatului administrativ

de COVID-19, stare de urgență)							
Realizarea anuală a unui studiu cu privire la reacția angajaților Academiei de Științe a Moldovei (personalul administrativ, membri titulari și membri corespondenți), valorificarea și integrarea rezultatelor acestuia în strategia de dezvoltare instituțională și în planurile anuale de activitate ale AȘM.		X	X	X	X	Studiu realizat	Vicepreședinți, seful aparatului administrativ al Prezidiului AȘM
Promovarea în comunitatea academică a egalității de gen de-a lungul carierei, inclusiv prin asumarea reciprocă a responsabilităților care țin de viața personală	Personal academic, cercetători,	X	X	X	X	Ateliere și dezbateri la evenimentele organizate de AȘM	Presedinte, vicepreședinți, Secțiile aparatului administrativ, Secțiile de științe

Anexa 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale

Acțiune	Grup țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Identificarea unei persoane EG, cu rol proactiv, responsabil cu monitorizarea și asigurarea respectării egalității de gen în procedurile și practicile la locul de muncă	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi		X			În proces de soluționare	Șeful aparatului administrativ al Prezidiului AȘM, Secția juridică și resurse umane
2. Comunicarea și diseminarea PEG la nivel de organizație; colectarea și monitorizarea anuală a datelor colectate pe sexe/gen personal AȘM	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi		X	X	X	Diseminarea periodică a PEG Date colectate și monitorizate anual	Vicepreședinți, șeful aparatului administrativ al Prezidiului AȘM
2. Redactarea oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ,		X	X	X	Texte comunicari, imagini revizuite din	Vicepreședinți, șeful aparatului administrativ al Prezidiului AȘM

	doctoranzi					punct de vedere al egalității de gen și al diversității	
3. Promovarea inițiativelor de facilitare a egalității de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului și cercetătorilor din secțiile de științe	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi		X	X	X	Workshop de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	Vicepreședinți, șeful Aparatului administrativ al Prezidiului AȘM, secțiile de științe

Anexa 3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră

Obiectiv: promovarea proceselor de recrutare sensibilă la gen, cariera și numire în funcții

Acțiune	Grup țintă	Cronologie				Indicatori	Responsible
		2022	2023	2024	2025		
1. Inițiative de conștientizare a egalității de gen, briefing-uri și ghiduri pentru recrutări și carieră	Aparatul administrativ al Prezidiului AȘM		X	X	X	Inițiative de conștientizare a genului și elaborarea unui ghid	Vicepreședinți, șeful Aparatului administrativ al Prezidiului AȘM
2. Cursuri și seminare privind egalitatea de gen, progres în cariera	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi		X	X	X	Cursuri și seminare pentru recrutare Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră	Vicepreședinți, șeful Aparatului administrativ al Prezidiului AȘM
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre academice)	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Vicepreședinți, Secțiile de Științe

Anexa 4. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Acțiuni	Grupul țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Seminar/instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi		X	X	X	Participarea la seminare, pe categorii	Vicepreședinți, șeful Aparatului administrativ al Prezidiului AȘM
2. Dezvoltarea unei proceduri interne care să sprijine informarea și incurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi		X	X	X	Site/platformă dedicată universității, număr de vizite, număr de situații reale raportate și rezolvate	Vicepreședinți, șeful Aparatului administrativ al Prezidiului AȘM

3. Consolidarea Codului de etică al AȘM cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Vicepreședinți, șeful Aparatului administrativ al Prezidiului AȘM
4. Campanie de conștientizare privind diversitatea și incluziunea în comunitatea academică și încurajarea prevenirii discriminării în diverse domenii	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, doctoranzi		X	X	X	Campanie de conștientizare Responsabili E	Vicepreședinți, șeful Aparatului administrativ al Prezidiului AȘM