

**Plan de activitate pentru implementarea
egalității de gen, a diversității și a
incluziunii (EDI) în cadrul ANCD**
pentru perioada 2025-2027



INTRODUCERE



Agencia Națională pentru Cercetare și Dezvoltare (ANCD) este angajată să promoveze egalitatea de gen, diversitatea și incluziunea (EDI) în toate aspectele activității sale. Planul de activitate pentru perioada 2024-2027 este conceput pentru a ghida eforturile ANCD în implementarea principiilor EDI, asigurând un mediu de lucru echitabil și incluziv pentru toți angajații săi.

Acest plan de activitate va ajuta ANCD să atingă obiectivele strategiei sale, să asigure conformitatea cu cerințele legale stabilite în cadrul legislației naționale și internaționale privind egalitatea și anti-discriminarea, și să contribuie la dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe diversitate și incluziune. Respectarea faptului că suntem toți diferiți, având diverse contexte și experiențe, creează condițiile necesare pentru participarea socială și profesională.

Toți angajații și colaboratorii trebuie să perceapă ANCD ca pe un loc pozitiv și sigur pentru a lucra și a se dezvolta profesional. ANCD se angajează să asigure acces egal la oportunitățile de cercetare și dezvoltare pentru toate persoanele, indiferent de etnie, limbă, religie, convingeri, gen, orientare sexuală, identitate, dizabilitate sau statut socio-economic. ANCD va strădui să realizeze obiectivele stabilite pentru promovarea diversității ca resursă – o diversitate necesară pentru a sprijini viziunea agenției de a avea un profil inovativ și internațional, precum și pentru a fi o forță motrice în dezvoltarea cunoștințelor și în procesul de schimbare societală.

Documentul este elaborat în conformitate cu Programul-cadru al Uniunii Europene „Orizont Europa” (2021-2027), la care Republica Moldova participă prin ratificarea acordului relevant. Implementarea acestui plan va avea loc în perioada 2025-2027, consolidând angajamentul ANCD pentru excelență, diversitate și incluziune în cercetare și inovare.

Analiza structurii de personal a Agenției Naționale pentru Cercetare și Dezvoltare (ANCD) evidențiază o prezență semnificativ majoritară a femeilor în cadrul instituției, la toate nivelurile organizaționale. *Tabelul 1* prezintă distribuția pe gen a personalului ANCD, defalcată pe principalele categorii de funcții: Management superior; Șefi direcții/secții; Specialiști (toate nivelurile); Personal administrativ.

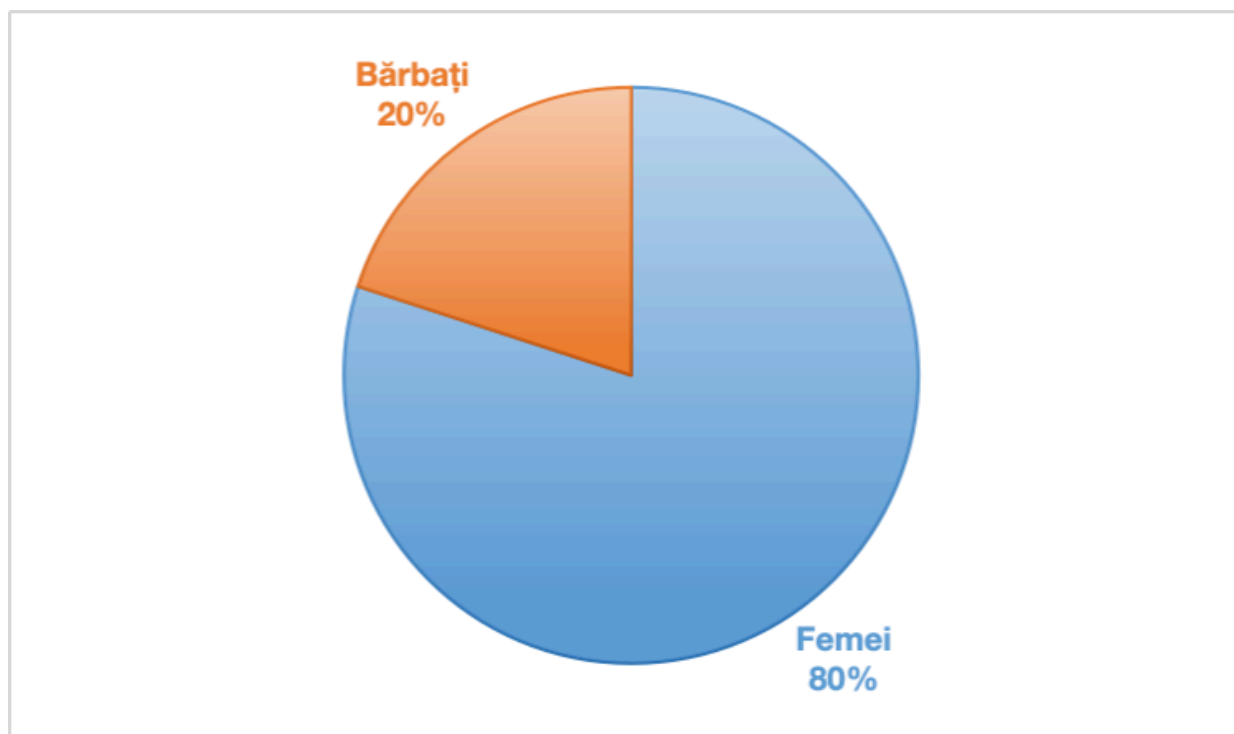
Se observă că femeile reprezintă 80% din totalul personalului ANCD, în timp ce bărbații reprezintă 20%. În toate pozițiile de conducere (management superior și șefi de direcții/secții), personalul este exclusiv feminin. La nivelul specialiștilor, femeile dețin o pondere de 71%, iar bărbații 29%.

Personalul administrativ este, de asemenea, reprezentat în totalitate de femei.

Figura 1 ilustrează grafic această distribuție, subliniind predominanța femeilor în structura instituțională a ANCD.



Figura 1: Repartizarea personalului după gen, %



STATISTICA PERSONALULUI



Tabelul 1: Statistica de gen a personalului ANCD

Structură ANCD	Femei	Bărbați	Total	Procent femei	Procent bărbați
Management superior	2	0	2	100%	0%
Șefi direcții/secții	5	0	5	100%	0%
Specialiști (toate nivelurile)	12	5	17	71%	29%
Personal administrativ	1	0	1	100%	0%
Total	20	5	25	80%	20%

- a) Incluziune – promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diversității și pe dezbădăcinarea stereotipurilor, a discriminării, a hărtuirii și a violenței (sub orice formă);
- b) Diversitate – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice și de gen; asumarea unor initiative abordări care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere;
- c) Egalitate de gen – promovarea la nivel instituțional și în mediul entităților în cooperare a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie;
- d) Egalitate – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în cariera), inclusive prin asigurarea transparenței în procesul de selecție și promovare a personalului angajat;
- e) Echilibru – promovarea abordărilor individuale sau colective care reconcilieaza viața de familie cu cea profesională;
- f) Transparență și integritate – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;
- g) Libertate – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sustenabil;
- h) Dezvoltare personală – susținerea atingerii ascendenței potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

1. Analiza situației curente și identificarea obiectivelor: Realizarea unei analize detaliate a stadiului actual de implementare a principiilor EDI în cadrul ANCD și identificarea provocărilor și oportunităților.
2. Elaborarea și implementarea unei strategii de comunicare: Crearea și implementarea unei strategii interne și externe de comunicare privind EDI, pentru a sensibiliza și educa personalul și partenerii ANCD.
3. Integrarea principiilor EDI în procesele ANCD: Aplicarea principiilor EDI în toate procedurile de management, recrutare și evaluare a personalului, asigurând egalitatea de șanse.
4. Formarea și dezvoltarea competențelor instituționale și individuale: Organizarea de sesiuni de instruire și formare pentru angajați, cu focus pe egalitatea de gen, diversitate și incluziune, precum și conștientizarea părtinirii inconștiente.
5. Monitorizarea și raportarea progresului: Crearea unui mecanism de monitorizare a implementării activităților EDI și raportarea anuală a progresului realizat, cu recomandări pentru ajustări ulterioare.



OBIECTIVE

ACȚIUNI

RESPONSABILI

Formarea unui grup de lucru pentru implementarea principiilor EDI la ANCD. Nominalizarea unui angajat în calitate de Președinte a Grupului de lucru și persoană de contact, cu înscrierea obligațiunilor în Fișa de post



Elaborarea setului de indicatori țintă pentru domeniul EDI, privind raportul procentual femei/bărbați în funcțiile Agenției per total și dezagregat pe categoria de funcții

Direcția Management instituțional,
Serviciul audit intern

Ghidare din partea conducerii ANCD și a subdiviziunilor în sensul cultivării culturii de percepere și a comportamentului conform politicilor EDI în rândurile angajaților

Conducerea ANCD,
Conducerea subdiviziunilor,
Direcția management instituțional

Evaluarea feed-backului din partea angajaților cu privire la cultura organizațională percepută la locul de muncă

Direcția Management instituțional,
Serviciul audit intern

Analiza situației și identificarea obiectivelor Planului de activitate privind egalitatea de gen la ANCD



Analiza situației curente cu privire la gradul de implementare a principiilor EDI

Direcția Management instituțional,
Serviciul audit intern

Identificarea provocărilor legate de EDI în rândurile angajaților și implementarea măsurilor locale

Direcția Management instituțional,
Serviciul audit intern,
Conducerea subdiviziunilor

Elaborarea sondajelor interne

Direcția Management instituțional,
Serviciul audit intern

Evidențierea canalelor de avertizare
pentru angajați și furnizarea de
informații cu privire la drepturile și
obligațiile acestora din aria
subiectelor de hărțuire sexuală

Direcția Management instituțional

Integrarea elementului de
comunicare la subiectele EDI în
toate procedurile de management
din cadrul atribuțiilor ANCD

Serviciul informare și comunicare cu
mass-media

Asigurarea accesibilității informației
cu privire la EDP

Direcția management instituțional,
Direcția Cooperare internațională și
dezvoltare durabilă

**Elaborarea și implementarea unei
strategii interne de comunicare
internă și externă în aria
subiectelor egalității de gen**



Elaborarea unui cadru de prevederi
care ar răspunde la nevoile
specifice ale unor categorii de
angajați (îngrijirea unui copil minor, a
unui membru al familiei cu
dezabilități sau bolnav etc.)

Direcția management instituțional,
Conducerea subdiviziunilor

Luarea în calcul a competențelor,
abilităților profesionale și
deficiențelor funcționale în privința
întinerii condițiilor și
responsabilităților incluse în fișele
de post ale angajaților

Direcția management instituțional,
Conducerea subdiviziunilor

Stabilirea mecanismelor de integrare a egalității de gen la ANCD



Implementarea egalității, diversității și a incluziunii pentru procedurile de recrutare

Conducerea ANCD,
Direcția management instituțional

Sistematizarea activităților pentru a îmbunătăți egalitatea de gen când reprezentarea de gen este practic distorsionată, circa 20/80%

Serviciul informare și comunicare cu mass-media

Focusare pe egalitate de gen la recrutare pentru toate pozițiile

Conducerea ANCD,
Serviciul informare și comunicare cu mass-media

Includerea subiectelor din aria EDI în cadrul manifestărilor și evenimentelor organizate sau cu participarea ANCD (Orășelul European, Noaptea Cercetătorului, Ziua Mondială a Științei pentru pace și dezvoltare etc.)

Întreg personalul ANCD

Marcarea la ANCD a Zilei Internaționale a femeii și a Zilei Internaționale a femeilor și fetelor din domeniile de cercetare și inovare

Întreg personalul ANCD

Abordarea principiilor EDI în procedurile de constituire în cadrul ANCD a comisiilor, consiliilor, grupurilor de lucru, comitetelor de organizare etc

Conducerea ANCD,
Direcția management instituțional

Sporirea gradului de flexibilitate în viața profesională pentru a face combinarea vieții de familie și a carierei ușor de gestionat

Conducerea ANCD,
Direcția management instituțional,
Conducerea subdiviziunilor

Delegarea echilibrată a sarcinilor și responsabilităților cu remunerarea corespunzătoare a muncii, inclusiv aplicarea instrumentelor de motivare în conformitate cu principiile EDI, aplicând principiul salarizare egală pentru muncă egală

Conducerea ANCD,
Direcția management instituțional,
Conducerea subdiviziunilor

Abordare colegială și sprijin acordat noilor angajați pentru integrarea rapidă în rândurile personalului ANCD și în agendele de lucru

Întreg personalul ANCD

Creșterea participării angajaților ANCD în evenimentele cu desfășurare în limba engleză

Întreg personalul ANCD

Crearea unui mecanism instituțional formal de examinare a reclamațiilor cu privire la încălcări și abateri de la respectarea prevederilor EDI și catalogarea acestora după gradul de gravitate, și a unui mecanism informal cu titlu de completare a celui formal

Direcția Management instituțional

Stabilirea mecanismelor de integrare a egalității de gen la ANCD



Studierea cadrului legal internațional și național în domeniul EDI și cu privire la hărțuirea sexuală. Creșterea gradului de conștientizare, legate de daunele violenței și ale hărțuirii de orice gen, toleranța zero la adresa acestora

Întreg personalul ANCD

Participarea personalului la sesiuni de instruire privind EDI, organizate de instituțiile internaționale și naționale (de ex. cursul „Egalitatea de gen” de pe platforma e-Learning a Institutului de Administrare Publică etc.)

Întreg personalul ANCD

Creșterea conștientizării părtinirii inconștiente

Întreg personalul ANCD

Asigurarea faptului că informarea și creșterea gradului de percepere a angajaților sunt relevante și oferă cunoștințe și înțelegere a drepturilor persoanelor LGBTIQ și ale altor minorități

Întreg personalul ANCD

Monitorizarea activităților Planului EDI, raportarea acestora și ajustarea la situație în parcursul de dezvoltare generală a ANCD



Elaborarea anuală a unui raport al ANCD privind progresele obținute în transpunerea politicilor EDI cu includerea concluziilor, recomandărilor și ajustărilor

Conducerea subdiviziunilor

INDICATORI DE MONITORIZARE



Indicator de monitorizare	Frecvență raportare	Sursă de date/responsabil
Evaluarea și actualizarea planului	Anual	Conducere și Grupul de lucru Egalitate de Ge
Procentul femeii/bărbați în totalul personalului ANCD	Anual	Direcția Management Instituțional
Număr/rata recrutărilor/promovărilor pe criterii de gen	Anual	Direcția Management Instituțional
Gradul de percepție pozitivă privind cultura EDI (sondaj angajați)	Anual	Sondaj intern/GEAN
Număr de acțiuni tematice (Zile internaționale, evenimente EDI)	Anual	Direcția Management Instituțional
Număr/rata de participare la sesiuni de instruire EDI	Anual	Direcția Management Instituțional
Număr de ghiduri/proceduri dezvoltate pentru sprijin EDI	Anual	Direcția Management Instituțional
Număr de plângeri/reclamații privind discriminarea/hărțuirea procesate	Anual	Direcția Management Instituțional
Existența grupului de lucru EDI și numărul de întâlniri organizate	Anual	Grupul de lucru EDI
Număr de rapoarte anuale EDI publicate	Anual	Direcția Management Instituțional



RAPORTARE ȘI ÎMBUNĂTĂȚIRE CONTINUĂ



Direcția Management Instituțional este responsabilă pentru coordonarea implementării GEP.



Grupul de Lucru pentru Egalitate de Gen se întâlnește semestrial pentru evaluarea progresului și identificarea de noi măsuri.



Planul GEP este supus aprobării conducerii și publicat pe site.



1. Constituția Republicii Moldova, Articolul 16.
2. Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.
3. Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității.
4. Codul Muncii al Republicii Moldova
5. Convenția europeană a drepturilor omului (CEDO), ratificată în 1997.
6. Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor ratificată în 1994.
7. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de muncă și ocupare. (În curs de armonizare)



CONCLUZIE



Prezentul document se afișează pe site-ul web al Agenției Naționale pentru Cercetare și Dezvoltare pentru asigurarea transparenței și difuzare.

Planul de egalitate de gen se întocmește în două limbi, romana și engleză, ambele versiuni cu acelaș conțuit. În caz de divergențe de înțelegere, versiunea în limbă romăna are prioritate.

Întreg cadrul de documente interne la Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare va fi adus în concordanță cu prezentul Plan.

Activitatea de aplicare și monitorizare a implementării Planului este în responsabilitatea Direcției Management instituțional.

