



**Institutul  
Național  
de Metrologie**

**Plan Egalitate de Gen  
Gender Equality Plan**

**Institutul Național de Metrologie**

# **Plan Egalitate de Gen**

**Gender Equality Plan**

**GEP**

## Introducere

Institutul Național de Metrologie (INM) este o Instituție Publică în subordinea Ministerului Economiei al Republicii Moldova, care implementează, la nivel național, politica în domeniul metrologiei, prin asigurarea uniformității, legalității, exactității și trasabilității măsurărilor în Republica Moldova. INM își desfășoară activitatea în baza Regulamentului de organizare și funcționare, concentrându-se pe două dimensiuni de bază: metrologie legală și metrologie aplicată. De asemenea, INM organizează și participă la cercetări (studii) tehnico-științifice, care au la bază mijloacele de măsurare sau/și măsurările, în diverse domenii de interes public.

Organizarea și funcționarea INM este reglementată de un Regulament intern ce prezintă un act juridic elaborat în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, și care are drept scop asigurarea funcționării INM în condițiile unui climat intern judicios, corect, demn și plăcut, propice înaltei performanțe întreprinzătoare și individuale a angajaților, având la bază astfel de principii ca: principiul respectului reciproc între INM și angajat, respectiv între angajați; principiul respectării eticii profesionale; principiul egalității de șanse și de tratament; principiul nediscriminării; principiul dezvoltării personale continue, etc.

La INM, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Angajatorul respectă prevederile legale cu privire la nediscriminare și la respectarea demnității umane și aplică principiul egalității de tratament față de toți angajații săi. Astfel relațiile de muncă din cadrul INM nu sunt condiționate de apartenența salariatului la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența salariatului la o categorie defavorizată;

În scopul menținerii și promovării uneia din valorile fundamentale a Uniunii Europene, reflectată și de Horizon Europe, INM urmărește Planul de Egalitate de Gen – engl. Gender Equality Plan (GEP) ce reprezintă o serie de acțiuni și angajamente orientate spre promovarea egalității de gen în cadrul organizației prin schimbări culturale și instituționale.

Planul este prevăzut pentru perioada 2023-2025 și se urmărește de a fi actualizat în permanență față de noile oportunități, obiective și indicatori de performanță

Pentru decembrie 2022, la numărul total de 59 de angajați ai INM 37 % erau bărbați și 63 % femei. În sectorul științific 51 % dintre angajați sunt femei, iar în sectorul neștiințific 49 % sunt femei.

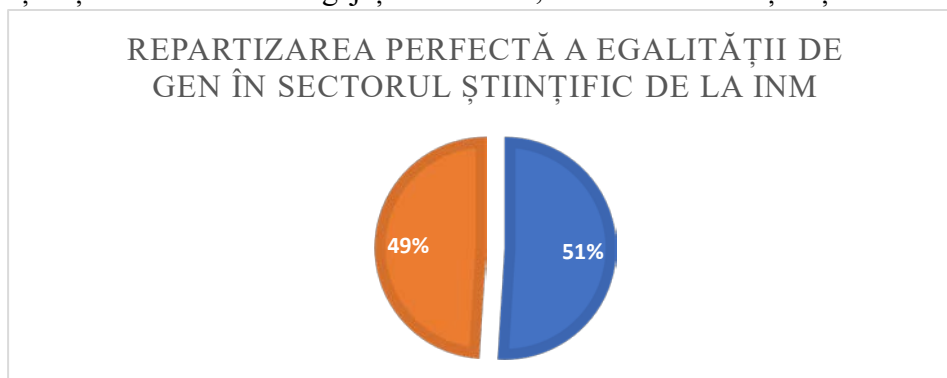


Figura 1. Repartizarea perfectă a egalității de gen în sectorul științific de la INM.



## Domenii de acțiune, obiective și măsuri

INM pune în valoare competența angajaților, cu condiția ca femeile și bărbații să aibă aceleași oportunități și șanse de a dobândi aceleași competențe prin studiu și activitate profesională.

Au fost identificate 5 domenii cheie pentru obiectivele și acțiunile propuse în organizația noastră:

### 1. Echilibrul între viața profesională - viața personală/de familie și cultura organizațională:

Promovarea și sprijinirea unei culturi organizaționale și a unui mediu de lucru care este incluziv și echitabil pentru toate genurile, facilitând un loc de muncă flexibil, care să permită personalului să echilibreze responsabilitățile profesionale și de familie. Pentru a promova reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie pentru angajații organizației noastre, intenționăm să aplicăm măsuri referitoare la îngrijirea copiilor, ținând cont de prevederile legale.

| Obiectiv   | Acțiuni urmărite   |
|------------|--|
| Parenthood | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Program de lucru flexibil, inclusiv aplicarea lucrului la distanță.</li><li>2. Considerarea nevoilor părintelui la planificarea unor evenimente în cadrul organizației.</li><li>3. Menținerea contactului cu angajații care se află în concediul parental/ de îngrijire a copilului.</li><li>4. Încurajare și oferire concediului parental atât pentru bărbați cât și pentru femei.</li></ol> |

### 2. Echilibrul de gen în leadership și luarea deciziilor

Accesul egal și participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în structurile de management și de luare a deciziilor.

| Obiectiv                                    | Acțiuni urmărite  |
|---|---|
| Promovarea femeilor în funcții de conducere | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Promovarea creșterii profesionale a femeilor angajate.</li><li>2. Oferirea funcțiilor de conducere și management femeilor angajate</li></ol>   |
| Perspectiva de gen în luarea deciziilor     | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Considerarea drepturilor, intereselor și nevoilor femeilor și bărbaților angajați atunci când se iau decizii la nivel de organizație</li></ol> |



### 3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Accesul egal și participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la angajare în muncă, ocuparea unui post prin anunț sau concurs lansat. Asigurarea șanselor egale de a se dezvolta profesional și a avansa în carieră.

| Obiectiv  | Acțiuni urmărite  |
|---|---|
| Egalitate de șanse și tratament între angajați      | 1. Asigurarea egalității de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv promovarea profesională.  |
| Egalitate de șanse în procedurile de recrutare      | 1. Asigurarea egalității de șanse și tratament la organizarea probei de interviu și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante concentrate doar pe competența candidaților                |
| Remunerarea muncii                                  | 1. Asigurarea egalității de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați la remunerarea muncii.<br>2. Acordarea dreptului la plată egală pentru munca egală.                                     |
| Promovarea egalității de gen în cadrul organizației | 1. Atingerea echilibrului de gen în cadrul organizației.<br>2. Condamnarea utilizării stereotipurilor bazate pe sex, naționalitate, orientare sexuală, religie, și orice alte caracteristici personale. |

### 4. Egalitate de gen în contextul proiectelor și programelor de cercetare și instruire

| Obiectiv                                       | Acțiuni urmărite  |
|--|---|
| Egalitate de șanse și tratament între angajați | 1. Asigurarea egalității de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul programelor de inițiere, calificare, perfecționare și specializare profesională.   |
| Eliminarea prejudecăților de gen               | 1. Promovarea femeilor la participare în proiecte de cercetare și instruire.<br>2. Promovarea egalității de gen în cadrul organizației.<br>3. Promovarea femeilor în organizarea instruirilor, și sau conducerii unor evenimente. |



## 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Promovarea și asigurarea sănătății fizice și emoționale, a siguranței și a bunăstării angajaților.

| Obiectiv  | Acțiuni urmărite  |
|---|---|
| Mediu de lucru lipsit de violență și hărțuire sexuală | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Condamnarea oricărui mod (verbal, fizic) de violență în bază de sex și hărțuire sexuală</li><li>2. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la acest subiect în rândul angajaților de sex feminin și bărbați</li><li>3. Încurajarea angajaților spre raportarea către conducere a oricărui caz de violență în bază de sex și hărțuire sexuală</li><li>4. Organizare evenimente de informare și formare cu privire la conștientizarea problemelor legate de gen.</li></ol> |

### Monitorizare

Planul elaborat va fi supus actualizării continue. Obiectivele și acțiunile stabilite în acest document sunt disponibile tuturor angajaților INM pentru comentarii și sugestii.

Implementarea acțiunilor va fi urmărită de specialistul principal Resurse Umane și Directorul General.

Pentru a obține șanse egale în toate domeniile Institutului nostru, este important să creștem gradul de conștientizare a problemelor legate de gen în rândul tuturor membrilor personalului.

Am elaborat acest plan de egalitate de gen pentru a face vizibile intențiile noastre în domeniul egalității de gen pentru membrii personalului nostru. Planul este publicat pe pagina web a Institutului Național de Metrologie și supus actualizării continue.

Director INM

Alexei PIANÎH