



APROBAT

Sedinta Senatului UPSC

Rector Alexandra BARBANEAGRĂ,

Proces-verbal nr. 11 /30.04.2025

**PLAN
DE EGALITATE DE GEN
în cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău
2025-2027**

ARGUMENT

Prezentul Plan de acțiuni este elaborat în conformitate cu rigorile Programului-cadru pentru cercetare și inovare al Uniunii Europene „Orizont Europa” (2021-2027) la care Republica Moldova este parte prin ratificarea Acordului dintre Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană, pe de altă parte, privind participarea Republicii Moldova la Programul Uniunii Europene „Orizont Europa” – Programul-cadru pentru cercetare și inovare (Legea nr. 193 din 25-11-2021), Comunicarea CE către Parlamentul European, COM 152 (2020), cu privire la Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, precum și prevederile Comunicării CE privind Spațiul European de Cercetare, COM 628 (2020).

Universitatea Pedagogică de Stat Ion Creangă (UPSC), în scopul realizării cerințelor europene de participare în cadrul Programului-cadru pentru cercetare și inovare al Uniunii Europene „Orizont Europa” (2021-2027) și având misiunea de a asigura excelența și performanța în domeniile cercetării și inovării, *își asumă cu bună credință prin intermediul prezentului document*, implementarea unui dialog echilibrat dintre subiecții din domeniile cercetării și inovării în cadrul instituției. De asemenea, prin intermediul prezentului plan, UPSC desfășoară activitățile aferente participării și implicării instituției, în cadrul programului UE pentru cercetare, inovare și dezvoltare.

În vederea atingerii excelenței în domeniile cercetării și inovării, Universitatea *își propune formularea unui mediu inclusiv*, diversificarea și incluziunea în domeniile cercetării și inovării bazate pe respectarea principiului egalității de gen.

Prezentul Plan de egalitate de gen, are *misiunea de a elimina dezechilibrele și barierele de gen și a asigura oportunități egale tuturor subiecților din domeniile cercetării și inovării*. În virtutea acestui deziderat, UPSC se identifică printre organizațiile cu participare activă în domeniile cercetării și inovării, atât la nivel național cât și internațional.

Planul de Egalitate de Gen este un instrument care, pe de o parte, reiterează unele din valorile care guvernează instituția (cum ar fi egalitatea, incluziunea, diversitatea sau transparența), iar pe de altă parte, răspunde pro-activ unor provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile instituționale.

Documentul urmează să fie pus în aplicare de către Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, din Moldova în perioada 2025–2027.



UNIVERSITATEA PEDAGOGICĂ DE STAT „ION CREANGĂ” DIN CHIȘINĂU



APROBAT

Sedința Senatului UPSC

Rector Alexandra BARBĂNEAGRĂ,
Proces-verbal nr.11 /30.04.2025

PLAN DE EGALITATE DE GEN în cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău 2025-2027

Acțiunile aferente obiectivului	Rezultate cuantificabile	Responsabili de executare	Termene de executare	Cuantumul mijloacelor financiare necesare	Sursele de acoperire financiară
Obiectivul 1. Asigurarea angajamentului instituțional al Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” pentru promovarea egalității de gen.					
1.1 Asigurarea integrării explicite și riguroase a principiului egalității de gen în cadrul tuturor documentelor instituționale ce reglementează raporturile de muncă, inclusiv Strategia politicilor de personal a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă”, Regulamentul intern, Codul de etică și integritate academică, Regulamentul privind organizarea, desfășurarea concursurilor și ocuparea funcțiilor didactice și științifico-didactice, Regulamentul instituțional referitor la	Documente instituționale modificate: – Strategia politicilor de personal în UPSC; – Regulamentul intern al UPSC; – Regulamentul instituțional privind modul de stabilire a sporului de performanță; – Codul de etica și deontologie profesională al UPSC; – Contractul colectiv de muncă.	Rectoratul	Pe parcursul anului 2025	Nu sunt necesare	

modul de stabilire a sporului de performanță, Contractul colectiv de muncă, precum și în alte acte normative aferente.					
Obiectivul 2. Garantarea respectării principiului egalității de gen în toate etapele proceselor de personal: recrutare, selecție și încadrare.					
2.1 Organizarea anuală a sesiunilor de instruire destinate personalului Direcției Managementul resurselor, având ca scop aprofundarea cunoștințelor privind egalitatea de gen și sensibilizarea în aplicarea acestui principiu în activitățile de gestionare a personalului. Aceste sesiuni vor fi realizate în colaborare cu experți specializați în domeniu și organizații relevante.	O sesiune de instruire realizată anual	Direcția Managementul Resurselor	Anual	Nu sunt	
2.2. Monitorizarea permanentă a respectării principiului egalității de gen în procesul de recrutare, selecție și încadrare a personalului (inclusiv în bază de concurs);	Rezultate ale monitoringului reflectate în rapoartele anuale.	Direcția Managementul Resurselor, organele de management universitar de toate nivelurile	Permanent	Nu sunt necesare	
2.3. Prevenirea discriminării în bază de gen în stabilirea cuantumului recompenselor pentru muncă;	Cuquantumul recompenselor pentru muncă stabilit egal pentru femei și bărbați.	Direcția Economico-Financiară și Gestionare	Permanent	Nu sunt necesare	
2.4 Monitorizarea permanentă a respectării principiului egalității de gen în procesul de evaluare a performanțelor profesionale și promovare la poziții ierarhic superioare;	Rezultate ale monitoringului reflectate în rapoartele anuale.	Organele de management universitar de toate nivelurile	Permanent	Nu sunt necesare	
2.5 Respectarea principiului egalității de gen în procesul de formare continuă a personalului, precum și în valorificarea	Minim 33% a sexului subprezentat asigurat în procesul de formare continuă a personalului, precum și	Organele de management universitar de toate nivelurile	Permanent	Nu sunt	

oportunităților de mobilități și stagii de formare în afara țării.	în mobilitățile și stagiile de formare în afara țării.				
Obiectivul 3. Integrarea dimensiunii de gen în programele de formare profesională					
3.1 Includerea în programele de studii la toate ciclurile de studii a unităților de curs sau, după caz, a subiectelor în cadrul unităților de curs relevante adresate egalității de gen;	– Planuri de învățământ modificate. – Unități de curs incluse în programele de studii. – Subiecte în cadrul unităților de curs incluse.	Responsabilii de programe de studii	Iunie	Nu sunt necesare	
3.2 Includerea în programele de formare continuă a unităților de curs sau, după caz, a subiectelor în cadrul unităților de curs relevante adresate egalității de gen;	– Unități de curs incluse în programele de formare continuă. – Subiecte în cadrul unităților de curs incluse.	Șeful centrului de formare continuă	Iunie	Nu sunt necesare	
3.3 Antrenarea activă a experților în domeniu și organizațiilor nonguvernamentale care promovează politica egalității de gen în procesul de racordare a programelor de formare profesională inițială și continuă la rigorile naționale și internaționale aferente egalității de gen.	Minim 2 experți și o organizație nonguvernamentală antrenați anual în procesul de racordare a programelor de formare profesională inițială și continuă la rigorile naționale și internaționale aferente egalității de gen.	Responsabilii de programe de studii, șeful centrului de formare continuă	Permanent	Nu sunt necesare	
Obiectivul 4. Integrarea dimensiunii de gen în activitățile extracurriculare și comunitare					
4.1 Includerea în planurile de activitate a curatorilor de grupă academice a subiectelor aferente egalității de gen și prevenirii/combaterii discriminării pe criteriu de gen.	Planurile de activitate a curatorilor de grupe academice elaborate cu includerea subiectelor aferente egalității de gen și prevenirii/combaterii discriminării pe criteriu de gen – un plan anual.	Curatorii grupelor academice	Septembrie	Nu sunt necesare	
4.2 Includerea subiectelor legate de respectarea principiului egalității de gen, prevenirea discriminării	Anchetarea semestrială a studenților cu includerea în	Organele de management al calității	Semestrial	Nu sunt necesare	

4.3 Organizarea școlilor de vară cu includerea în programe a problemelor aferente egalității de gen și prevenirii/combaterii discriminării în bază de gen;	Cel puțin o școală de vară organizată la fiecare 2 ani.	Decanii facultăților, Comitetul de Etică și deontologie profesională	Iulie-august	Nu sunt necesare	
4.4 Organizarea unor parteneriate interuniversitare în vederea realizării în comun a activităților axate pe promovarea egalității de gen;	Încheierea contractelor/acordurilor în vederea realizării în comun a activităților axate pe promovarea egalității de gen – cel puțin un contract pe an.	Decanii facultăților, Comisia de Etică și deontologie profesională	Permanent	Nu sunt necesare	
4.5 Realizarea de activități comunitare (reuniuni, mese rotunde, ateliere de lucru, seminare etc.) cu participarea personalului UPSC, studenților, experților în domeniu și organizațiilor nonguvernamentale care promovează politica egalității de gen.	Activități comunitare realizate – cel puțin o activitate pe an	Comisia de Etică și deontologie profesională	Permanent	Nu sunt necesare	
Obiectivul 5. Integrarea dimensiunii de gen în activitățile de cercetare științifică și transfer tehnologic					
5.1 Identificarea temelor actuale de cercetare, axate pe problemele egalității de gen prin cooperare cu experții în domeniu și organizațiile nonguvernamentale care promovează politica egalității de gen;	Antrenarea anuală a cel puțin 2 experți din domeniu și a unei organizații nonguvernamentale care promovează politica egalității de gen în vederea identificării temelor de cercetare axate pe problemele egalității de gen.	Secția pentru Managementul Cercetării, Dezvoltării și Inovării	Permanent	Nu sunt necesare	
5.2 Abordarea problematicii egalității de gen în proiectele de cercetare și transfer tehnologic;	Publicarea rezultatelor cercetărilor efectuate pe problematica egalității de gen în cadrul proiectelor de cercetare și transfer tehnologic.	Unitățile de cercetare și inovare	Permanent	Conform cuantumului activităților planificate și costurilor aferente	Surse externe de finanțare

5.3 Sistematizarea și expunerea rezultatelor studiilor științifice în domeniul egalității de gen ca suport informațional pentru doritorii de a aprofunda cercetările în domeniul respectiv;	Expoziții de cărți, culegeri de articole științifice, broșuri, pliante etc.	Biblioteca UPSC	Permanent	Nu sunt necesare	
5.4 Includerea subiectelor axate pe egalitatea de gen în tematica tezelor de an, de licență, de master, de doctorat, precum și a cercurilor științifice studențești;	- Teze de an, de licență, de master, de doctorat elaborate pe tematica egalității de gen – cel puțin o teză pe an. - Rapoarte elaborate și prezentate pe tematica egalității de gen în cadrul cercurilor științifice studențești	Șefii de catedră Șefii școlilor doctorale	Anual	Nu sunt necesare	
5.5 Respectarea principiului egalității de gen în formarea echipelor de cercetare, repartizarea sarcinilor și responsabilităților în proiecte;	Minim 33% a sexului subprezentat asigurat în formarea echipelor de cercetare, repartizarea sarcinilor și responsabilităților în proiecte.	Unitățile de cercetare și inovare, Secția pentru Managementul Cercetării, Dezvoltării și Inovării	Permanent	Nu sunt necesare	
5.6 Respectarea principiului egalității de gen în oferirea recompenselor pentru rezultatele obținute în activitățile de cercetare și transfer tehnologic;	Cuquantumul recompenselor pentru rezultatele obținute în activitățile de cercetare și transfer tehnologic stabilit egal pentru femei și bărbați.	Unitățile de cercetare și inovare, Secția pentru Managementul Cercetării, Dezvoltării și Inovării	Permanent	Conform rezultatelor obținute și disponibilității resurselor	Surse din bugetul instituțional
5.7 Respectarea echilibrului de gen în înaintarea cercetătorilor la diverse distincții și mențiuni pentru rezultate remarcabile în activitatea de cercetare și transfer tehnologic.	Distincții și mențiuni oferite cercetătorilor cu respectarea echilibrului de gen.	Rectoratul	Permanent	Nu sunt necesare	

Obiectivul 6. Asigurarea echilibrului între viața profesională și cea privată

6.1 Informarea permanentă a salariaților cu privire la oportunitățile de beneficiere de concedii de maternitate și concedii parțial plătite pentru îngrijirea copilului, concedii paternale, concedii suplimentare neplătite pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, concedii pentru salariații care au adoptat copii sau i-au luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă;	– Ședințe de informare organizate – o ședință anual. – Suport informațional acordat la solicitare.	Direcția Managementul Resurselor	Permanent	Nu sunt necesare	
6.2 Informarea permanentă a salariaților cu privire la posibilitatea și condițiile de beneficiere de grafic flexibil de muncă;	– Ședință de informare organizată anual. – Suport informațional acordat la solicitare.	Direcția Resurse umane, organele de management universitar	Permanent	Nu sunt necesare	
6.3 Informarea studenților-familiști cu privire la posibilitatea beneficierii de concediu academic și burse sociale.	– Cel puțin o ședință de informare organizate anual. – Suport informațional acordat la solicitare.	Decanii, curatorii grupelor academice, Direcția pentru studenți și servicii sociale	Permanent	Nu sunt necesare	