

**PLANUL DE ACȚIUNI
PRIVIND PROMOVAREA ȘI
ASIGURAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN
CADRUL IP REZERVAȚIA CULTURAL –
NATURALĂ ”ORHEIUL VECHI”
(2024-2025)**

DECEMBRIE 2023



INTRODUCERE

Prezentul Plan de acțiuni privind promovarea și asigurarea egalității de gen, are misiunea de a elimina dezechilibrele și barierele de gen și a asigura oportunități egale tuturor subiecților ce activează în domeniul protecției patrimoniului cultural și natural din cadrul Instituției Publice Rezervația Cultural – Naturală ”Orheiul Vechi”. În virtutea acestui deziderat, Rezervația se identifică printre instituțiile cu participare activă în domeniul protecției patrimoniului cultural și natural, atât la nivel național, cât și internațional.

Contextul actual al strategiei de egalitate de gen la nivel european și național

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 politicile 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 pe piața forței de muncă; asigurarea unei participări egale a femeilor și bărbaților în diferite sectoare ale economiei; eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional în politică.

În Republica Moldova, femeile, în raport cu bărbații, reprezintă 52,1 % din totalul populației țării, 51,3% din forța de muncă, 52% din specialiști calificați, 59 % din alegători, 49-52% dintre membrii partidelor politice. În pofida reprezentării cantitative a celor două genuri, sferele 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 reglementată pentru prima dată în Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, nr. 5, aprobată la 9 februarie 2006 de Parlamentul Republicii Moldova. Drept rezultat, au avut loc mai multe modificări, atât în vederea armonizării legislative, cât și în cadrul instituțional și chiar în structura 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), are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare, bazate pe criteriul de gen, din sectorul public și cel privat, în diverse domenii cum este munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc. În temeiul art. 17 al Legii nr. 5/2006, Guvernul Republicii Moldova a elaborat și aprobat *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021* și *Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pe anii 2017-2021*, prin care s-a adus recomandări tuturor entităților 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.

I. DESCRIEREA INSTITUȚIEI

Pentru asigurarea protecției, conservării și salvării, pentru generațiile prezente și viitoare, a peisajului cultural-natural „Orheiul Vechi”, prin Legea nr. 251/2008 și Hotărârea de Guvern nr. 228/2009 a fost constituită Rezervația Cultural-Naturală „Orheiul Vechi” cu statut de persoană juridică, subordonată autorității administrației publice centrale responsabile de protecția patrimoniului. Rezervația Cultural-Naturală „Orheiul Vechi” reprezintă o instituție de drept public, subordonată Ministerului Culturii al Republicii Moldova.

Rezervația Cultural-Naturală „Orheiul Vechi” cuprinde bunuri de patrimoniu istorico-cultural (situri arheologice, complexe rupestre, complexe de arhitectură vernaculară, obiective etnografice), așezări tradiționale (satele Trebujeni, Butuceni, Morovaia), bunuri de patrimoniu natural (ansambluri geologice și peisagistice, de floră și faună), suprafețe terestre și acvatică în care se efectuează valorificarea reglementată a resurselor naturale, se practică activități agricole, industriale și turistice.

Sarcinile de bază ale Administrației Rezervației sunt:

- a) organizarea unei structuri eficiente de gestionare a Rezervației în general și de protecție a patrimoniului cultural-natural din cadrul acesteia;
- b) administrarea terenurilor proprietate publică și a bunurilor cultural-naturale aflate în subordine;
- c) monitorizarea și cercetarea patrimoniului cultural-natural din cadrul Rezervației;
- d) protecția și conservarea ariilor cu vestigii arheologice și a complexelor rupestre;
- e) conservarea și reabilitarea complexelor de arhitectură vernaculară și a spațiilor de habitat rural;
- f) protecția, conservarea și reabilitarea biodiversității;
- g) reabilitarea sectoarelor reprezentative cu vegetație forestieră, de stepă, luncă, acvatică și palustră și perdelelor forestiere de protecție;
- h) conservarea speciilor de plante și animale rare sau pe cale de dispariție prin crearea de condiții optime de existență și reproducere;
- i) repopularea teritoriilor adiacente cu specii de plante și animale anterior dispărute;
- j) crearea de condiții pentru turism și agrement reglementat;
- k) gospodărirea reglementată a resurselor naturale;
- l) propagarea și educația cultural-ecologică;
- m) instalarea la hotare și în cadrul Rezervației a bornelor, panourilor de avertisment, indicatoarelor etc.

Organele de conducere

Administrația Rezervației este alcătuită din următoarele subdiviziuni:

- a) Direcția generală;
- b) Consiliul consultativ de administrare;
- c) Consiliul științific;
- d) Secția protecție, cercetare și monitorizare patrimoniu cultural;
- e) Secția protecție, cercetare și monitorizare patrimoniu natural;
- f) Secția colecții patrimoniu cultural mobil;
- g) Secția laboratoare conservare-restaurare;
- h) Secția excursii, relații cu publicul și agenții turistici;
- i) Secția expoziții;
- j) Secția relații internaționale, relații cu ONG-uri și promovare proiecte;
- k) Secția informatizare și editare;
- l) Secția servicii (arhitectură și amenajare teritoriu, administrativ, tehnic, securitate, personal);
- m) arhivă și bibliotecă;
- n) cancelarie;
- o) contabilitate.

Schema de personal și efectivul-limită ale Rezervației se aprobă de Ministerul Culturii. Personalul Rezervației este format din specialiști pregătiți în domeniile ce țin de profilul instituției (istorie, arheologie, arhitectură, etnologie, conservare, restaurare, geografie, geologie-hidrologie, ecologie, biologie, botanică, zoologie etc.) și este instruit periodic în centre de cercetare din domeniu din țară și de peste hotare.

II. MĂSURI INSTITUȚIONALE PENTRU DEFINIREA ȘI IMPLEMENTAREA POLITICII PRIVIND EGALITATE DE GEN

În contextul promovării și menținerii reprezentării egale și echitabile a femeilor și bărbaților în rândul personalului permanent și cel contractat, atât la nivel de funcții de conducere/manageriale cât și la nivel de funcții de execuție/consultanți/consultante, IP Rezervația "Orheiul Vechi" are următoarea viziune și priorități:

- Reprezentarea egală și echitabilă a femeilor și bărbaților în cadrul personalului IP REZERVAȚIA "ORHEIUL VECHI" sau a persoanelor care activează în beneficiul instituției este atinsă printr-o abordare a ciclului de viață, prin care reprezentarea în diferite etape ale parcursului angajatului/angajatei/consultantei/consultantului, indiferent de denumirea generică și tipul relațiilor

contractuale, de la etapa de preselecție, recrutare, selectare, angajare, promovare, transfer, delegare constituie un proces inclusiv și participativ.

- Provocările și riscurile cu privire la reprezentarea egală și echitabilă a femeilor și bărbaților vor fi cu atenție monitorizate și gestionate, în particular cele ce țin de apartenența la anumită etnie, religie, rasă, statut social, orientare sexuală și în raport cu persoanele cu dizabilități;
- Femeile și bărbații vor fi incluși/incluse, în mod reprezentativ și echitabil, în toate procesele și la toate nivelele de luare a deciziilor în cadrul IP REZERVAȚIA CULTURAL - NATURALĂ "ORHEIUL VECHI", a comitetelor de supraveghere, a comitetelor sau grupurilor de lucru, a concursurilor, consultărilor și evaluărilor, a echipelor de proiecte și în componența nominală a acestora, în alte formate de lucru, indiferent de denumirea lor oficială;
- Documentele de politici instituționale sau alte proceduri operaționale standard, planuri de activitate din cadrul IP REZERVAȚIA CULTURAL - NATURALĂ "ORHEIUL VECHI" vor lua în considerare necesitățile și nevoile femeilor și bărbaților și vor fi adaptate conform noilor necesități;
- IP REZERVAȚIA "ORHEIUL VECHI" va promova o politică prietenoasă și inclusivă pentru îmbinarea vieții profesionale cu cea personală;
- IP REZERVAȚIA CULTURAL - NATURALĂ "ORHEIUL VECHI" încurajează, în mod egal și echitabil, participarea femeilor și bărbaților la concursuri și apeluri de proiecte;
- IP REZERVAȚIA CULTURAL - NATURALĂ "ORHEIUL VECHI" sprijină programele existente de dezvoltare a leadershipului instituțional, ce includ activități de informare, sensibilizare, advocacy, dezvoltare, abilitare, emancipare și învățare (oportunități, mentorat, programe de dezvoltare în carieră);
- IP REZERVAȚIA CULTURAL - NATURALĂ "ORHEIUL VECHI" promovează și prioritizează crearea de rețele (network-uri) de femei din domeniul mediului;
- IP REZERVAȚIA CULTURAL - NATURALĂ "ORHEIUL VECHI" sprijină dezvoltarea bugetelor sensibile la gen atât la nivel instituțional, cât și la nivel de proiecte.

În vederea atingerii excelenței în domeniile sale, rezervația își propune formularea unui mediu inclusiv, diversificarea și incluziunea în activitate, bazate pe respectarea principiului egalității de gen.

Planul privind Egalitatea 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 proactiv unor provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile instituționale.

Astfel instituția noastră urmărește:

1. Crearea unui mediu de lucru egalitar:

- Asigurarea unor proceduri egale și echitabile, din punct de vedere al genului, în procesele de recrutare, promovare și dezvoltare profesională;
- Implementarea unor măsuri de conciliere a vieții profesionale cu cea personală pentru toți angajații;

- Organizarea periodică a sesiunilor de formare privind prevenirea discriminării și hărțuirii;

2. Promovarea egalității în comunitățile locale:

- Sprijinirea proiectelor antreprenoriale feminine, în domeniile turismului durabil și a meșteșugurilor tradiționale;
- Implicarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesele de luare a deciziilor privind managementul rezervației;
- Dezvoltarea de programe educaționale care combat stereotipurile de gen în rândul tinerilor;

3. Integrarea perspectivei de gen în activitățile de conservare:

- Promovarea rolului femeilor în protecția patrimoniului cultural și natural;
- Asigurarea reprezentării echilibrate în activitățile de cercetare științifică;
- Adaptarea programelor de interpretare a patrimoniului pentru a reflecta contribuția ambelor sexe la dezvoltarea comunității;

4. Colaborări instituționale pentru egalitate

- Parteneriate cu organizații specializate în domeniul drepturilor femeilor;
- Implementarea unor **standarde minime de gen** în proiectele finanțate din fonduri externe.

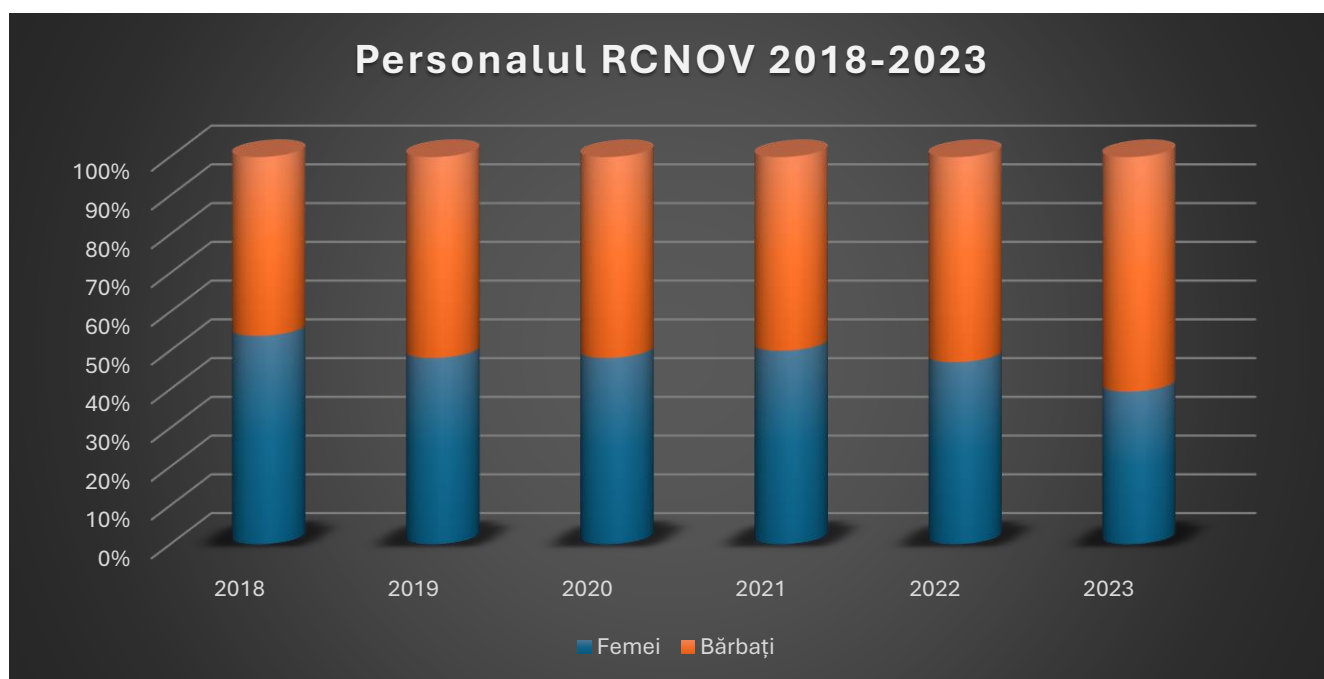
Prin aceste acțiuni, IP Rezervația „Orheiul Vechi” dorește să devină un **pilot național** în aplicarea principiilor de egalitate de gen în domeniul activităților din sfera ariilor protejate, contribuind la atingerea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă ale ONU, în special ODD 5 - „Egalitatea de gen”.

Prin elaborarea planului pentru egalitatea de gen, dorim să ne asigurăm că toți salariații noștri beneficiază de condiții bune și egale de lucru, că toate activitățile, care se desfășoară, urmează principiile egalității de șanse și tratament, diversității, inclusivității și nediscriminării. Susținem, în mod egal, șansa fiecărui angajat (indiferent de gen, religie, etnie) de a dobândi cunoștințe noi, de a participa la activități de formare profesională, de a publica liber rezultatele cercetării sale, de a-și asuma responsabilități și a se implica în activități de conducere. Cu alte cuvinte, promovăm egalitatea de șanse între salariați la toate nivelurile, de la angajare și pe toată durata carierei lor, punând preț pe calitate și competență. De asemenea, ne dorim, prin toate acțiunile pe care le-am întreprins sau le vom desfășura în viitor, ca salariații noștri să aibă parte de un bun echilibru între carieră și viața privată.

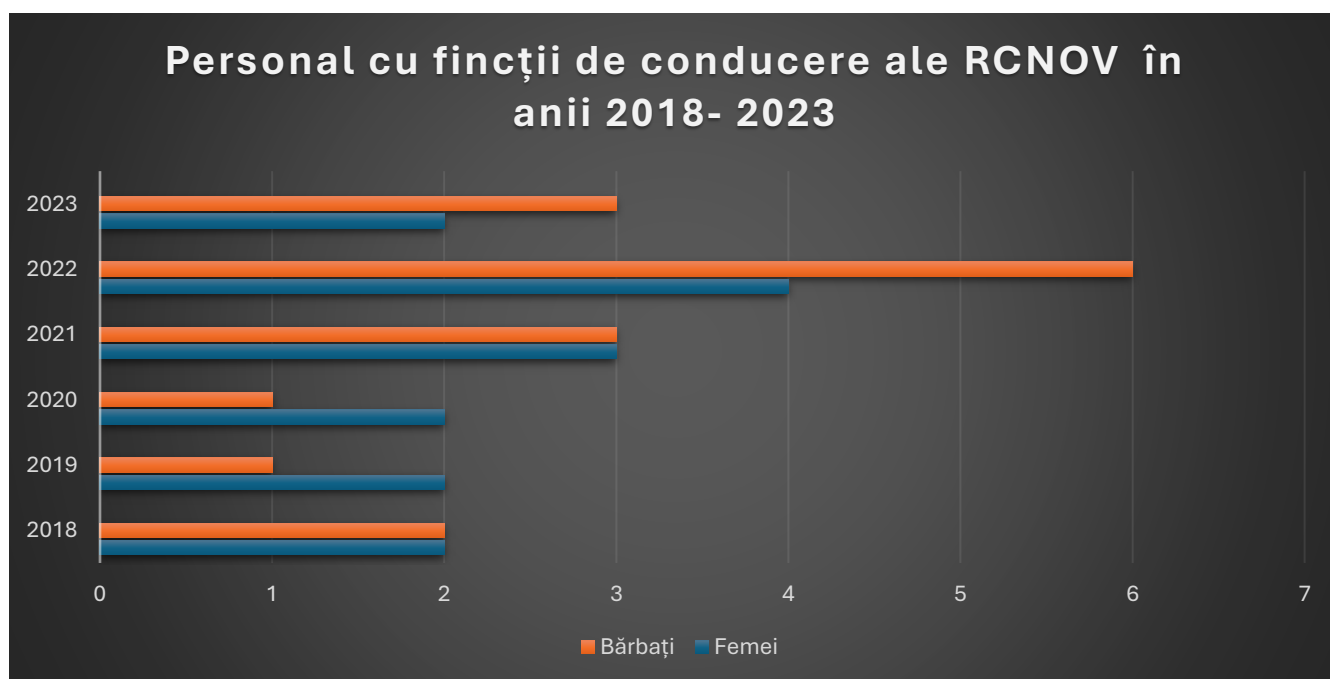
Colectarea datelor

Pentru a putea urmări o evoluție a stării de fapt în domeniu și a putea face o comparație între ceea ce a fost și situația la zi, au fost selectate următoarele date, cu referire la anii 2018-2023:

- Numărul total de angajați, în funcție de sexul biologic;
- Numărul de doctoranzi, bărbați și femei;
- Numărul de angajați, bărbați și femei, în funcții de conducere.



Graficul 1. Personalul angajat al Rezervației Cultural – Naturală "Orheiul Vechi" în perioada 2018 – 2023.



Graficul 2. Reprezentarea numărului de personal cu funcții de conducere al instituției 2018 – 2023.

Tabelul 1. Doctoranzi, bărbați și femei, înregistrați anul 2023 RCNOV.

Nr. doctoranzi	Femei	Bărbați
3	1	2

III. ANALIZA CANTITATIVĂ ȘI CALITATIVĂ A DATELOR COLECTATE

În cadrul IP Rezervația Cultural - Naturală "Orheiul Vechi" există un echilibru evident între numărul angajaților bărbați și numărul angajaților femei:

- În posturile de conducere, numărul bărbaților, în comparație cu cel al femeilor, este an de an diferit dar în medie acestea păstrează un echilibru;
- În prezent, în concediu pentru îngrijirea copilului se află o singură persoană, femeie;
- Rezervația este un loc sigur pentru angajații săi, fără violență de gen sau orice tip de hărțuire;
- Angajații IP Rezervației Cultural - Naturală "Orheiul Vechi", bărbați sau femei, nu sunt constrânși să lucreze peste program sau în perioadele de repaus (sfârșit de săptămână, concediu de odihnă, sărbători legale);
- Femeile sunt mult mai implicate în activități organizatorice și de sprijin ale activităților instituționale și inclusiv în activități de conducere. Ar trebui încurajate în continuare pentru a-și asuma responsabilități și funcții de conducere.

În baza unei analize intrainstituționale, a politicilor și cerințelor naționale și europene, conducerea Rezervației Cultural - Naturală "Orheiul Vechi" s-a angajat să elaboreze și să pună în practică Planul pentru egalitatea de gen, pentru perioada 2024-2025.

IV. PLANUL DE ACȚIUNI PRIVIND PROMOVAREA ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII DE GEN (anii 2024-2025)

Planul de acțiuni privind promovarea și asigurarea egalității de gen de gen cuprinde domeniile de intervenție, acțiunile care urmează a fi îndeplinite, cu indicarea publicului țintă, calendarul desfășurării acțiunilor și persoanele responsabile.

Domeniul 1: Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Acțiuni	Public-țintă	Durată	Responsabil
1. Realizarea unei diagnoze actualizate a stării de fapt bazate pe date relevante privind egalitatea de gen - semestrial sau ori de câte ori este necesar	Toți angajații	2024-2025	Membrii Consiliului de administrație, desemnați prin vot sau salariați-femei invitate la consiliu
2. Revizuirea documentelor instituționale, dacă este cazul, pentru o mai bună integrare a perspectivei de gen	Toți angajații	2024	Directorul și angajații cu funcții de conducere
3. Desemnarea membrilor comitetelor și comisiilor în mod echilibrat, din perspectiva egalității de gen	Toți angajații	2024-2025	Directorul și angajații cu funcții de conducere

Domeniul 2: Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile

Ațiuni	Public-țintă	Durată	Responsabi
1. Analiza procedurilor și practicilor de angajare și promovare profesională, în scopul identificării factorilor care ar putea cauza discriminarea pe criterii de gen	Toți angajații	2024 – 2025	Consiliul de administrație, pe baza observațiilor și datelor furnizate de specialistul în domeniul resurselor umane
2. Promovarea oportunităților de carieră în cadrul instituției prin canale care ajung la un public diversificat.	Femei și bărbați din toate categoriile socio-profesionale	2024 – 2025	Departamentul de Resurse Umane

Domeniul 3: Echilibrul între viața profesională și cea personală

Ațiuni	Public-țintă	Durată	Responsabi
1. Implementarea programelor de lucru flexibile pentru a permite angajaților să își gestioneze mai bine timpul între responsabilitățile profesionale și cele personale.	Angajații Rezervației „Orheiul Vechi”	2024 – 2025	Departamentul de Resurse Umane
2. Organizarea de activități recreative și de team-building pentru a încuraja relațiile sănătoase între colegi și a reduce stresul.	Angajații Rezervației „Orheiul Vechi”	2024 – 2025	Director și angajații cu funcții de conducere

Domeniul 4: Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuire sexuală

Ațiuni	Public-țintă	Durată	Responsabi
1. Elaborarea și implementarea unei politici clare împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale, care să fie comunicată tuturor angajaților și colaboratorilor.	Angajații Rezervației „Orheiul Vechi”	2024 – 2025	Departamentul de Resurse Umane

V. PREVEDERI FINALE

Politica privind asigurarea egalității de șanse (gen) între femei și bărbați din cadrul I.P. Rezervația Cultural - Naturală "Orheiul Vechi" sprijină dezvoltarea acțiunilor sensibile la gen atât la nivel instituțional, cât și la nivel de proiecte. Acesta constituie un document de ghidare și orientare. Acest document nu substituie cadrul legislativ și angajamentele internaționale asumate până la adoptarea acestei politici sau după punerea ei în aplicare.

Politica privind asigurarea egalității de șanse (gen) între femei și bărbați poate fi completată sau modificată și se pune în aplicare din data aprobării.

Documentul urmează să fie pus în aplicare de către Rezervația Cultural-Naturală „Orheiul Vechi” în perioada anilor 2024-2025.

DIRECTOR GENERAL



ION CEBAN

Întocmit:

Doina Solomon – membru al comisiei de administrație

Liliana Dolghieru – secretara comisie de administrație