

Cadrul de monitorizare și evaluare a
Strategiei Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare 2022-2025

Rezultate		2022		2023		2024		2025		
Piața Muncii incluzivă	1.1. Sunt adoptate măsurile flexibile de lucru propuse de CPD.	1 recomandare de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	4	2 recomandări de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	0	1 recomandare de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	0	1 recomandare de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	0	1
	1.2. Se adoptă reforma privind concediul de îngrijire a copilului și concediul pentru creșterea acestuia propusă de CPD.	2 recomandări de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	4	1 recomandare de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	0					2
	1.3. Serviciile de îngrijire a copilului sunt extinse prin inițiative de politică promovate de CPD.			1 recomandare de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	4	1 recomandare de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	0			2
	1.4. Măsurile de transparență a egalității de remunerare propuse de CPD sunt adoptate de parlament.	3 recomandări de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	4	5 recomandări de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	0					2
	1.5. Se adoptă cel puțin o măsură propusă de CPD legată de pensii sau îmbătrânirea activă în ceea ce privește încadrarea în muncă.					1 recomandare de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	0			0
Mediu de studii și lucru incluziv	2.1. Cadru normativ și legislativ cu privire la prevenirea hărțuirii sexuale este îmbunătățit datorită recomandărilor CPD			3 recomandări de îmbunătățirea politicilor publice propusă de CPD aprobată	1					1
	2.2. Mai multe instituții de învățământ implementează proceduri interne cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale	1 instituție de învățământ implementează politici interne privind hărțuirea sexuală	4	+ 1 instituție de învățământ implementează politici interne privind hărțuirea sexuală	4	+ 1 instituție de învățământ implementează politici interne privind hărțuirea sexuală	4	+ 1 instituție de învățământ implementează politici interne privind hărțuirea sexuală	4	4
	2.3. Mai multe instituții publice își îmbunătățesc capacitățile de implementare eficientă a politicilor cu privire la hărțuirea sexuală	Nivel incipient	0	Nivel emergent	0	Nivel intermediar	0	Nivel intermediar	0	0
	2.4. Instituțiile de ordine și apărare implementează recomandările raportului de fezabilitate elaborat de CPD	4 recomandări din raportul de fezabilitate sunt implementate în totalitate	0,5	4 recomandări din raportul de fezabilitate sunt implementate în totalitate	0	4 recomandări din raportul de fezabilitate sunt implementate în totalitate	0	4 recomandări din raportul de fezabilitate sunt implementate în totalitate	0	0,13
Politici incluzive	3.1. Politici influențate prin efort de advocacy drept urmare a suportului oferit de CPD către decidenți	6 politici publice influențate de CPD	4	6 politici publice influențate de CPD	0	6 politici publice influențate de CPD	0	6 politici publice influențate de CPD	0	1
Instituții incluzive	4.1. Ministere			Cel puțin un Minister este capabil să integreze dimensiunea de gen în 2 documente de politici publice	0	+ 1 un Minister este capabil să integreze dimensiunea de gen în 2 documente de politici publice	0	+ 1 un Minister este capabil să integreze dimensiunea de gen în 2 documente de politici publice	0	0
	4.2. OSC	4 OSC-uri integrează dimensiunea de gen în proiecte sau servicii	4	5 OSC-uri integrează dimensiunea de gen în proiecte sau servicii	0	5 OSC-uri integrează dimensiunea de gen în proiecte sau servicii	0	2 OSC-uri integrează dimensiunea de gen în proiecte sau servicii	0	1
	4.3. APL			3 APL integrează dimensiunea de gen	0	+3 APL integrează dimensiunea de gen	0	+4 APL integrează dimensiunea de gen	0	0
Comunități incluzive	5.1. Grupurile comunitare au implementat inițiative locale cu succes	20 de grupuri comunitare au implementat inițiative locale cu succes	4	20 (aceleași) de grupuri comunitare au implementat inițiative locale cu succes	0	10 de grupuri comunitare au implementat inițiative locale cu succes	0	10 (aceleași) de grupuri comunitare au implementat inițiative locale cu succes	0	1
	5.2. APL devin mai transparente datorită suportului CPD	5 APL au devenit mai transparente datorită suportului CPD	0	5 APL au devenit mai transparente datorită suportului CPD	0	5 APL au devenit mai transparente datorită suportului CPD	0	5 APL au devenit mai transparente datorită suportului CPD	0	0

Tipul aprecierii	Descriere	Punctaj Maxim
Progres	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, rezultatele specificate în Cadrul de Rezultate au fost obținute. CPD poate arăta contribuția sa directă în realizarea respectivelor rezultatelor.	4
Progres relativ	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, rezultatele specificate în Cadrul de Rezultate au fost obținute. CPD poate arata contribuția sa alături de efortul/contribuția altor părți interesate.	3
Progres timpuriu	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, rezultatul preconizat încă nu a fost atins, dar au fost obținute rezultatele de ordin mai inferior ce indică un progres timpuriu.	2
Progres limitat	CPD a inițiat mai multe activități și inițiative, însă rezultatul preconizat nu a fost atins în perioada specificată în Cadrul de Rezultate.	1
Lipsă de progres	CPD nu a demarat inițiative sau acțiuni pentru a obține rezultatul specificat în Cadrul de Rezultate. Rezultatul preconizat nu a fost atins.	0

Anul 2022	1,01
Anul 2023	
Anul 2024	
Anul 2025	

Rezultate 2022		
Rezultat	Descriere	Provocari
1.1. Sunt adoptate măsurile flexibile de lucru propuse de CPD.	PROGRES CPD a înaintat recomandări cu privire la modificarea Codului Muncii, în special art. 101 (1) cu privire la programe flexibile de muncă. Deși în anul 2020 în legislația națională au fost introduse prevederi legate de aranjamentele flexibile, acestea erau lacunare. Modificările introduse în Codul Muncii nu prevăd expres accesul tuturor salariaților la program flexibil de muncă, ci doar la solicitare, ceea ce trezește neclarități cu privire la cine poate beneficia de această prevedere și în ce măsură aceasta cuprinde toți salariații. Totodată, dreptul de a solicita grafic flexibil de muncă este rezervat doar pentru salariații a căror contracte individuale sau contracte colective de muncă prevăd această posibilitate, iar decizia de a accepta sau nu aranjamente flexibile de muncă revine totalmente angajatorului. Astfel, a fost modificat acest articol, într-o nouă redacție care prevede: (i) dreptul ambilor părți de a solicita program flexibil de muncă, (ii) au fost introduse 3 dimensiuni de bază, (iii) extinderea persoanelor care pot beneficia de aranjamente flexibile de muncă, (iv) termenii privind decizia acceptării sau refuzării solicitării privind ajustarea rezonabilă a locului de muncă prin prisma flexibilității; etc. Noile modificări au intrat în vigoare pe 1 septembrie 2022. Numărul de recomandări/opinii expediate la autorități: Nota analitică ”Extinderea aranjamentelor de muncă”, 4 recomandări structurale de modificare a cadrului legal privind flexibilizarea muncii. Proiectul de lege privind modificarea cadrului legislativ elaborat de CPD, pregătit pentru prima și a doua lectură în Parlament, în baza comentariilor și avizelor parvenite. Raportul de tară în domeniul egalității de gen. Numărul de recomandări acceptate: toate 4 recomandări acceptate și integrate în cadrul legal.	Cea mai mare provocare a constituit reticența reprezentanților Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova. A doua provocare a constituit definirea factorilor minimi care urmează a fi considerați de angajator în procesul de luare a decizie privind adaptare rezonabilă a programului de muncă.
1.2. Se adoptă reforma privind concediul de îngrijire a copilului și concediul pentru creșterea acestuia propusă de CPD.	PROGRES Modificările legislative constă în: În cadrul legal al Republicii Moldova au fost introduse o serie de modificări pentru a spori implicarea echitabilă a părinților în creșterea și îngrijirea copiilor, precum și facilitarea accesului femeilor la piața muncii : (i) Începând cu anul 2022, persoana care se află în concediul pentru îngrijirea copilului are dreptul la indemnizație lunară, conform unei noi formule de acordare a cuantumului indemnizației: 90% din baza de calcul până la împlinirea vârstei de 1 an și 2 luni a copilului (după împlinirea vârstei de 1 an și 2 luni și până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, indemnizația lunară pentru creșterea copilului nu se acordă). (ii) a fost introdusă posibilitatea de a alterna concediul de îngrijire a copilului între ambii părinți, Flexibilizarea concediului de îngrijire pe lângă gestionarea comodă a timpului de către ambii părinți, și prin urmare, eficientizarea timpului acordat activității profesionale, care este prioritar în cazul femeilor, pe termen lung, reforma se va răsfrânge și asupra planificării bugetului familial. (iii) Tații angajați în câmpul muncii pot solicita concediul paternal de 14 zile calendaristice pe parcursul a primelor 12 luni de la nașterea copilului, achitat integral din bugetul de stat. (iv) Femeile însărcinate, care își doresc să continue activitatea profesională, pot beneficia de salariu și indemnizație. (v) Toți copiii cu vârsta de până la 2 ani, începând cu 1 octombrie 2022, beneficiază de o indemnizație lunară de o mie de lei, indiferent dacă părinții acestora au statut de persoană asigurată sau neasigurată. (vi) Părinții cu copii mici, precum și alte categorii de persoane, au posibilitatea de a negocia aranjamente flexibile de muncă pentru a combina cu succes viața de familie cu cea profesională. Numărul de recomandări/opinii expediate la autorități: Nota analitică ”Cum stimulăm implicarea echitabilă a părinților în creșterea și îngrijirea copilului” . Au fost propuse toate recomandările sus-menționate. Ulterior, CPD a pregătit proiectul de lege privind modificarea cadrului legal pentru reformarea concediului de îngrijire a copilului, a pregătit proiectul pentru prima și a doua lectură, în baza avizelor parvenite. Raportul de Tară privind Egalitatea de Gen Numărul de recomandări acceptate: Concediul de îngrijire a copilului a fost reformat (au fost introduse elemente de flexibilitate a acestuia, pentru care am pledat, însă nu conform formulei propuse de CPD).	Fiind un proiect de lege comprehensiv care include un pachet intreg de măsuri, cea mai mare provocare a constituit definitivarea proiectului de lege pentru a fi aprobat în legislativ. Deși, proiectul de lege conținea mult mai multe măsuri de susținere a familiilor cu copii mici, impactul crizelor asupra bugetului național, a rezultat în omiterea unor recomandări. La aceste recomandări urmează să revenim în 2023.
1.3. Serviciile de îngrijire a copilului sunt extinse prin inițiative de politică promovate de CPD.	PROGRES Pentru a soluționa provocările legate de accesul limitat la serviciile publice de îngrijire a copiilor de vârstă ante preșcolară, Parlamentul a adoptat o lege specială ce vizează servicii alternative de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani. Prin această lege au fost instituite 3 opțiuni de servicii de îngrijire: (i) servicii organizate de angajator la locul de muncă, (ii) servicii de îngrijire individualizată și (iii) servicii de îngrijire de tip familial. Numărul de recomandări/opinii expediate autorităților: Nota analitică ”Fondul Național de Creșe”, Operaționalizare Fondului de creșă prin FNDRL 2 recomandări: 1) de a institui un Fond național de Creșă, 2) de a include linie separată pentru extinderea serviciilor de creșă în cadrul FNDRL (Fondul Național de Dezvoltare Regională și Locală) Raportul de Tară privind Egalitatea de Gen Numărul de recomandări acceptate: 1 recomandare structurală acceptată (s-a aprobat includerea unei linii separate pentru extinderea serviciilor de creșă în cadrul FNDRL)	Luând în considerare că este un domeniu nou de reglementare pentru Republica Moldova, termenul atât de restrâns, cea mai mare provocare a constituit definitivarea acetsui proiect de lege.

1.4. Măsurile de transparență a egalității de remunerare propuse de CPD sunt adoptate de parlament.	PROGRES Au fost aprobate următoarele măsuri: (i) au fost introduse în legislație definițiile: remunerație, nivel de salarizare, diferență de gen în salarizare, muncă egală, muncă de valoare egală; (ii) Întreprinderile mari și mijlocii vor fi obligate să informeze periodic angajații despre nivelul salarizării în funcție de gen; (iii) Angajatorii vor transmite autorităților, o dată pe an, informații despre remunerație medie bazată de gen și funcție; (iv) salariații și salariatele pot obține la solicitare informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează munca egală sau muncă de valoare egală Numărul de recomandări/opinii expediate autorităților: Raportul de Tară privind Egalitatea de Gen , Nota analitică „(In)egalitatea salarială între femei și bărbați în 2021, CPD a elaborat proiectul de lege privind transparența salarială și plata egală pentru munca egală sau de valoare egală (proiect nr. 404), tabel comparativ dintre prevederile legislației actuale, prevederile proiectului de lege Nr. 404 și propunerile în baza directivei Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii. Numărul de recomandări acceptate: Proiectul de lege aprobat (toate recomandările integrate).	În procesul de elaborare și aprobare a acestui proiect de lege, Parlamentul European și Comisia Europeană a emis o nouă directivă de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii. Astfel textul proiectului de lege aprobat în prima lectură diferă foarte mult de cel aprobat pentru lectura a doua.
1.5. Se adoptă cel puțin o măsură propusă de CPD legată de pensii sau îmbătrânirea activă în ceea ce privește încadrarea în muncă.	LIPSA DE PROGRES Modificările legislative constă în: Abrogarea lit. y1) alin.(1) art. 86 ”deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă;” din Codul Muncii, care va constitui un pas spre restabilirea egalității în sfera raporturile de muncă și eliminarea practicilor discriminatorii și abuzive ale angajatorilor de concediere a vârstnicilor cu statut de pensionar. În condițiile abrogării lit. y1) alin.(1) art. 86 și modificării art.86, lit. e) din Codul Muncii este creată o contrabalanță între asigurarea dreptului la muncă a pensionarilor profesioniști care corespund cerințelor și crearea noi oportunități de muncă pentru tinerii specialiști. Se va asigura securitatea raporturilor de muncă prin ocuparea funcțiilor doar de profesioniști și încetarea raportului de muncă cu salariații lipsiți de performanță indiferent de vârstă. Numărul de recomandări/opinii expediate autorităților: Recomandări legislative pentru ajustarea Codului Muncii , Nota ”Vârstnicii pe piața muncii în perioada pandemică” , Moldova Incluzivă: Propuneri pentru Programul de Guvernare 2021-2025, Raportul de Tară privind Egalitatea de Gen Numărul de recomandări acceptate: 0	Reticența sporită atât din partea autorităților de a abroga acest amendament, argumentul fiind că o dată cu echivalarea vârstei de pensionare, problema se va rezolva în 3-4 ani de la sine.
2.1. Cadru normativ și legislativ cu privire la prevenirea hărțuirii sexuale este îmbunătățit datorită recomandărilor CPD	PROGRES LIMITAT A fost elaborat și aprobat în I lectură un proiect de lege cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Prevederile proiectului se referă la: (i) introducerea obligației de a stipula în acordurile colective de muncă clauze menite să reducă/excludă manifestări de hărțuire în câmpul muncii; (ii) introducerea obligației de a întreprinde măsuri ce vin să prevină hărțuirea sexuală la locul de muncă; (iii) elaborarea și aprobarea ghidului practic pentru angajatori/angajatoare ce va încorpora acțiuni și instrumente specifice de creare a unui mediu de lucru fără discriminare, abuzuri și hărțuire; (iv) organizarea anuală a instruirilor privind fenomenul hărțuirii sexuale de către Inspectoratul de Stat al Muncii în cadrul companiilor mari din Moldova. Note analitice elaborate, recomandări, opinii: Raportul de Tară privind Egalitatea de Gen , Opinia CPD cu privire la integrare prevederilor privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă , Calea dificilă spre un loc de studii sigur Numărul de recomandări acceptate: 4 recomandări votate în prima lectură, care reflectă modificări în 8 legi	În legislativ au fost înregistrate 3 proiecte de lege privind asigurarea egalității și eliminarea discriminării. Provocarea cea mai grea a fost să convingem autoritățile că acest proiect este necesar de a fi aprobat în lectura a doua separat, fiind un prim pas în prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă și nu comasat cu alte proiecte de legi care urmau a fi aprobate.
2.2. Mai multe instituții de învățământ implementează proceduri interne cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale	PROGRES 5 universități din Moldova: Universitatea Liberă Internațională (ULIM), Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți (USARB), Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău (UPSC), Academia de Studii Economice (ASEM), Universitatea Tehnică din Moldova (UTM) implimentează politici interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în sistemul educațional. Numărul de proceduri instituționalizate: 1 metodologie elaborată pentru a estima nivelul de dezvoltare a proceselor instituționale din perspectiva prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, 5 analize instituționale interne + 5 documente cu propuneri de intervenții + 5 planuri de acțiuni + 1 model cadru de regulament intern privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ superior	Pentru un astfel de efort ar fi fost necesar de a aloca mai mult timp și o echipă mai mare.
2.3. Mai multe instituții publice își îmbunătățesc capacitățile de implementare eficientă a politicilor cu privire la hărțuirea sexuală	LIPSĂ DE PROGRES Pentru Ministerul Muncii și Protecției Sociale a fost elaborat un pachet de documente privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale pe intern. Pachetul conține: regulamentul intern cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale; Anexa 1 : CLASIFICAREA ACTELOR DE HARTUIRE ȘI/SAU HĂRȚUIRE SEXUALĂ DUPĂ FORMELE DE MANIFESTATE ȘI GRADUL DE SEVERITATE; model de plângere; registrul plângerilor; model de demers la Grupul Cordonator în domeniul gender; model de decizie pentru Grupul Cordonator în domeniul gender; model de declarație pe propria răspundere; draft de ordin de decizie.	
2.4. Instituțiile de ordine și apărare implementează	LIPSĂ DE PROGRES	În anul 2022, nu au fost identificate nici resurse umane, nici resurse financiare pentru a fi alocate în acest proces

3.1. Politici influențate prin efort de advocacy drept urmare a suportului oferit de CPD către decidenți	PROGRES Datorită efortului de advocacy al CPD, au fost adoptate/ următoarele politici publice: (i) flexibilizarea concediului de îngrijire a copilului; (ii) flexibilizarea concediului paternal, (iii) reglementarea măsurilor de flexibilizare a locului de muncă, (iv) reforma concediului de maternitate, (v) aprobarea măsurilor de transparentizare a salariilor, (vi) aprobarea măsurilor privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă, (vii) reglementarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor cu vîrsta de pînă la 3 ani; (viii) Programul de Ordine și Securitate Publică 2022-2025; (ix) Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de tineret 2022-2026. De asemenea, CPD a oferit recomandări de acțiuni la Planul Național al Guvernului 2022, inclusiv recomandări de modificări ale cadrului legislativ. Drept urmare, în Planul Național al Guvernului 2023, sunt reflectate peste 50% din recomandările propuse de către CPD.	
4.1. Ministere	Rezultatul este planificat a fi atins în următorul an	
4.2. OSC	PROGRES În anul 2022, CPD a desfășurat program de coaching pentru diferite organizații cu privire la procesul de dezvoltare instituțională, inclusiv și integrarea dimensiunii de gen în activitățile acestora. Astfel, au beneficiat de coaching din partea CPD următoarele organizații: AO Centrul Media pentru Tineri, AO Primăria Mea, AO Fiecare Contribuie pentru Schimbare, AO ProDidactica, AO Părinți Solidari.	În contextul războiului declanșat în țara vecină, multe organizații și-au reorganizat activitățile în vederea răspunderii eficiente la criza refugiaților, prin urmare, activitățile de dezvoltare organizațională au fost desfășurate, în mare parte, abia în a doua jumătate a anului.
4.3. APL	Rezultatul este planificat a fi atins în următorul an	
5.1. Grupurile comunitare au implementat inițiative locale cu succes	PROGRES În anul 2022, 29 de grupuri comunitare și 4 grupuri de inițiative de tineret din Cahul și Ungheni, au reușit să implementeze fiecare a cîte o inițiativă comunitară cu succes. Inițiativele au avut drept scop integrarea principiului egalității de gen în diverse activități, inclusiv în activitățile instituțiilor educaționale, creșterea nivelului de implicare civică și activități de abilitarea economică.	Reticența APL la inițiativele comunitare au creat tergiversări pe parcursul implementării inițiativelor. De asemenea, dat fiind faptul că în cadrul programului nu a fost alocat timp suficient pentru capacitatea echipelor comunitare în vederea implementării unui proiect, procesul de implementare al acestora a fost unul foarte dificil.
5.2. APL devin mai transparente datorită suportului CPD	LIPSĂ DE PROGRES	În anul 2022, nu au fost identificate nici resurse umane, nici resurse financiare pentru a fi alocate în acest proces