

# **SET DE RECOMANDĂRI privind**

## **STRATEGIA PENTRU ASIGURAREA EGALITĂȚII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN REPUBLICA MOLDOVA 2016-2020**

Această analiză este realizată de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare cu suportul Fundației Est-Europene, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, Guvernul Suediei și Ministerul Afacerilor Externe al Regatului Danemarcei/DANIDA. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

# CUPRINS

INTRODUCERE .....	3
RECOMANDĂRI PE DOMENII .....	4
1.PARTICIPAREA FEMEILOR LA LUAREA DECIZIILOR.....	4
2. PIAȚA MUNCII ȘI DISPARIȚIILE SALARIALE DE GEN .....	5
3. PROTECȚIE SOCIALĂ ȘI POLITICI FAMILIALE .....	11
4. SĂNĂTATE.....	12
5. EDUCAȚIE.....	13
6. CONSOLIDAREA MECANISMULUI INSTITUȚIONAL ȘI A PRACTICILOR PENTRU INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN ÎN BUGETE ȘI POLITICI .....	14
CADRUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE.....	16
ESTIMAREA IMPACTULUI ȘI COSTURILOR.....	17
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE .....	19

## INTRODUCERE

### Salutăm inițiativă MMPSF de a elabora un nou document strategic pentru asigurarea egalității de gen.

Totodată, apreciem deschiderea de care a dat dovadă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF) pe tot parcursul procesului de elaborare și consultare a acestui document. Considerăm că aceasta este o practică bună, care merită a fi preluată de către toate Ministerele și autoritățile publice centrale și locale.

Considerăm că nivelul egalității de gen în Republica Moldova este relativ mic și acesta a scăzut comparativ cu 2009. Nivelul egalității este măsurat de la 0 (inegalitate totală) până la 100 (egalitate totală) în baza Indexului Egalității de Gen, care este calculat pe 6 subdomenii. Indexul egalității de gen<sup>1</sup>, atât pentru anul 2009, cât și pentru anul 2015, arată că la momentul actual ne aflăm la mijloc de drum în ceea ce privește egalitatea de gen (figura 1). În anul 2015, în patru domenii, am atestat un nivel semnificativ al inegalității de gen (un punctaj mai mic de 70). Nivelul egalității de gen în Republica Moldova a scăzut, comparativ cu anul 2009 (figura 2). Acest lucru se explică prin faptul, că majoritatea reformelor relevante promovării egalității de gen nu au fost adoptate și implementate de către actuala clasă politică. Ținând cont de valoarea joasă a Indexului Egalității de Gen pentru 2009 și pentru 2015 putem concluziona, că eforturile Guvernului pentru a asigura un nivel mai mare al egalității de gen nu a avut succes.



Figura 1: Indexul egalității de gen  
Sursa: CPD

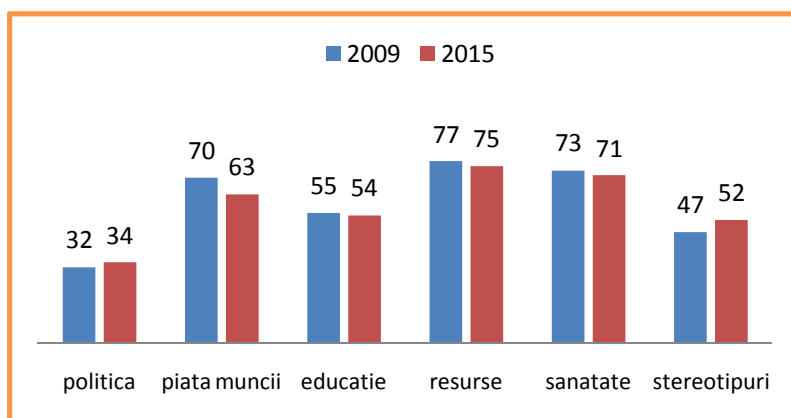


Figura 2: Indexul Egalității de gen pe domenii, 2009-2015.  
Sursa: CPD

**Propunerile au fost elaborate în baza a 3 criterii: Reforme Adecvate, Reforme Ambițioase, Reforme Măsurabile.** Datele de mai sus arată că în ultimii ani, în pofida eforturilor demarate, pentru multe domenii relevante nu s-au înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește egalitatea de gen, mai mult ca atât, pentru domeniul pieței muncii am înregistrat o degradare a nivelului egalității de gen destul de semnificativă. Astfel, inițiativele și măsurile propuse în cadrul Strategiei, trebuie să se conformeze următoarelor 3 rigori: (i) Reforme Adecvate: acest criteriu presupune ca fiecare măsură propusă trebuie să vizeze direct cauzele inegalităților de gen pentru fiecare domeniu. (ii) Reforme Ambițioase: acest criteriu presupune ca fiecare măsură să fie proporțională cu inegalitățile de gen din fiecare domeniu. (iii) Reforme Măsurabile: criteriu care presupune că fiecare măsură să exprime direct intervenția presupusă, cât și rezultatul anticipat.

**Vom reveni cu propuneri adiționale, după ce MMPSF va publica și planul de acțiuni.** Ne exprimăm speranța că propunerile oferite vor fi acceptate, fapt care va contribui la sporirea nivelului egalității de gen.

<sup>1</sup> Pentru detalii: [http://progen.md/files/7562\\_raport\\_indexul\\_egalitatii\\_gen\\_2015final.pdf](http://progen.md/files/7562_raport_indexul_egalitatii_gen_2015final.pdf)

# RECOMANDĂRI PE DOMENII

## 1. PARTICIPAREA FEMEILOR LA LUAREA DECIZIILOR

**Costul campaniilor electorale a crescut exponențial în ultimii 5 ani.** Acestea au crescut chiar dacă luăm în considerație nivelul anual al inflației, care în perioada 2009-2014 a avut o valoare anuală aproape de 10%. Observăm că, doar într-un ciclu electoral, veniturile/costurile declarate ale concurenților electorali au crescut în 2010 de 2,04 ori comparativ cu 2009, iar în 2014 a crescut de 3,56 ori comparativ cu 2010. Veniturile declarate în campania electorală pentru alegerile generale locale au crescut aproximativ de 2,24 ori în 2015, comparativ cu 2011.

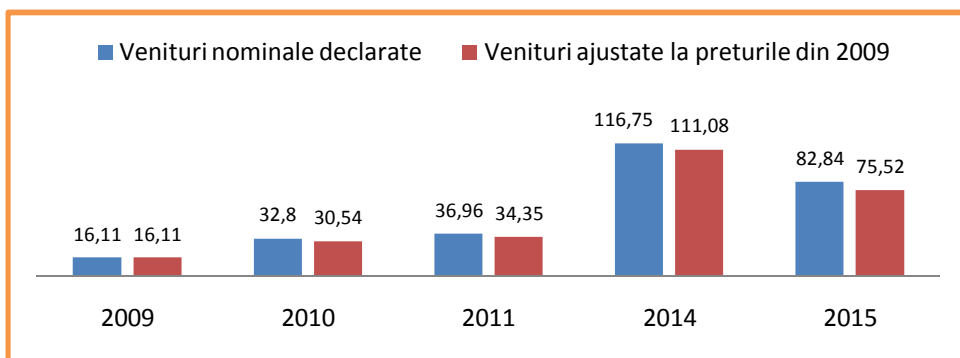


Figura 3: Dinamica veniturilor concurenților electorali, milioane MDL  
Sursa: CEC

**Finanțarea partidelor politice și a campaniilor electorale constituie cea mai relevantă piedică pentru participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în politică.** Intervenția din perspectiva politicilor publice în scopul de a asigura un nivel mai echilibrat de reprezentare a bărbaților și femeilor, din punctul nostru de vedere, trebuie canalizate anume pe acest domeniu. Analiza datelor din electorala anului 2014 (vezi figurile de mai jos) arată că: (i) deși femeile au constituit 30,5% din numărul total de candidați, acestea dețineau doar 8,1% din venitul declarat al tuturor candidaților, (ii) nu există o relație semnificativă dintre reprezentarea femeilor pe listele de candidați și ponderea donațiilor pe care acestea le-au făcut. Am putea conchide, că femeile din politica moldovenească sunt cu mult mai sărace decât colegii/competitorii lor bărbați și acestea sunt plasate pe listă în baza altor criterii decât donațiile pe care le fac.

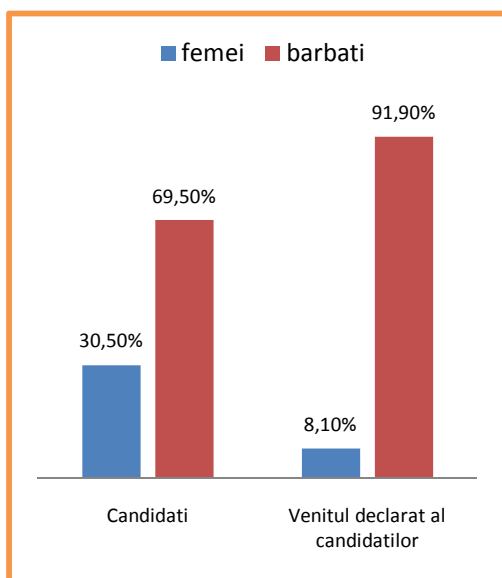


Figura 3: Veniturile candidaților, 2014  
Sursa: CPD

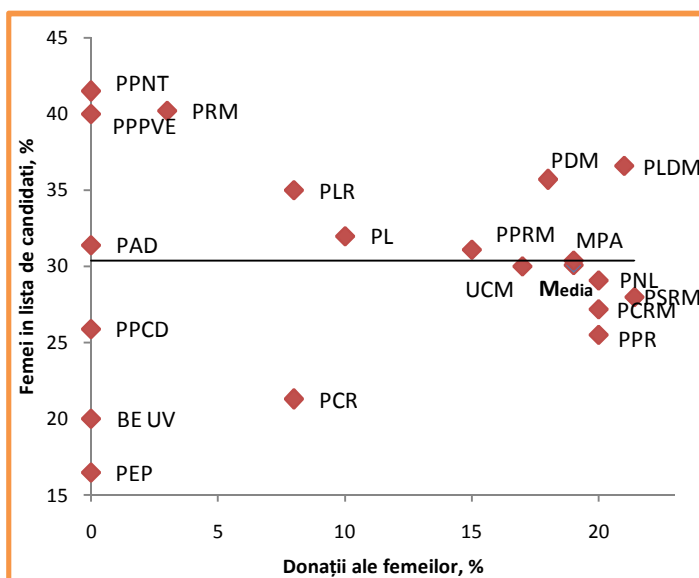


Figura 4: Relația dintre donațiile femeilor și prezența lor pe listă  
Sursa: CPD

**Comentariu:** Obiectivul și măsurile propuse în proiectul Strategiei nu sunt suficient de specifice și concrete, nu abordează problema finanțării partidelor și campaniilor electorale.

**Propuneri de formulare a Obiectivului:** Până în 2020 reprezentarea femeilor la toate nivelele (local, raional, municipal, parlament, Guvern) va fi mai mare de 35.

**Propuneri Măsuri:**

**(i) Cadrul legal cu privire la finanțarea partidelor politice și a campaniilor electorale va fi modificat pentru a stimula participarea femeilor în procesul politic.** Modificările de bază ce urmează a fi realizate: **(a)** micșorarea plafonului legal admisibil de venituri anuale ale unui partid politic. Conform legislației în vigoare, veniturile provenite din cotizații de membru și donații pot atinge pragul maxim admisibil de 0,3% din veniturile prevăzute în bugetul de stat pentru anul respectiv. Propunerea este de a reduce pragul de la 0,3% la 0,01%, **(b)** micșorarea de 50 ori a plafonului de donații pentru persoanele fizice și cele juridice, **(c)** alocarea a 20% din fondurile publice pentru partidele politice în dependență de numărul de femei alese efectiv la nivel local și național, 10% din fondurile publice pentru partidele politice să fie distribuite acestora în dependență de numărul efectiv de tineri aleși la nivel local și național.

**(ii) Consolidarea instituțională a organizațiilor de femei și tineret din cadrul partidelor politice.** Acest lucru va presupune: **(a)** modificarea legislației pentru a impune ca toate partidele politice să utilizeze 20% din subvențiile primite din fondurile publice pentru promovarea și împuternicirea femeilor și 10% din subvențiile alocate din fondurile publice pentru promovarea și împuternicirea tinerilor, **(b)** în partidele, în care există organizație a femeilor și organizație a tinerilor, aceste fonduri să fie gestionate de către organizațiile respective, **(c)** partidele politice vor raporta anual despre utilitatea subvențiilor publice, utilizate în scopul promovării și împuternicirii femeilor și tinerilor, **(d)** forma și condițiile de raportare vor fi detaliate de către CEC.

**(iii) Împuternicirea femeilor, care reprezintă grupuri dezavantajate, precum ar fi persoanele de etnie romă și cele cu dizabilități.** Acest lucru ar presupune un efort comun al autorităților, Centrului de Instruire Continuă din domeniul Electoral, a partenerilor de dezvoltare și a organizațiilor din domeniu pentru: **(a)** organizarea programelor pre electorale de instruire pentru potențiale candidate la alegerile locale, potențiali reprezentanți ai partidelor în organele electorale pentru cel puțin 150 de femei de etnie romă și cu dizabilități, **(b)** organizarea programelor de liderism pentru 200 de femei romă și cu dizabilități, **(c)** ajustarea legislației cu privire la statutul alesului local, pentru a permite ca mediatorii comunitari să poată exercita funcția de consilier local/municipal.

**Studii analitice și surse adiționale de informații:**

1. [Șanse Egale în Procesul Electoral: Cazul Alegerilor Locale 2015](#)
2. [Șanse egale în procesul Electoral: Cazul Alegerilor Parlamentare 2014](#)

## 2. PIAȚA MUNCII ȘI DISPARITĂȚILE SALARIALE DE GEN

**Pentru femei, reconcilierea vieții profesionale și cea de familie devine tot mai dificilă.** Datele cu privire la rata de ocupare a femeilor și bărbaților, care au cel puțin un copil de vârstă preșcolară, indică o tendință divergentă – rata de ocupare a femeilor cu cel puțin un copil de vârstă preșcolară este în scădere, vezi figura 5. În 2014, diferența dintre femeile ocupate cu nici un copil de vârstă preșcolară și cele care aveau un copil de vârstă preșcolară era de 20%, una dintre cele mai semnificative diferențe, dacă ar fi comparate în context european.

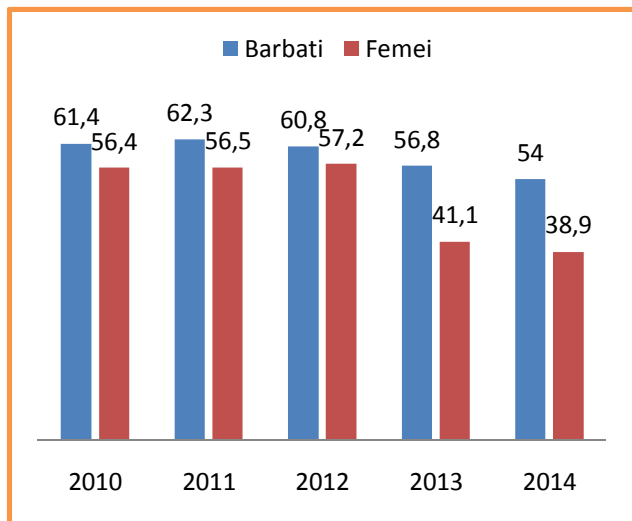


Figura 5: Rate de ocupare a bărbaților și femeilor (25-49 ani) care au cel puțin un copil de vârstă preșcolară.  
Sursa: BNS

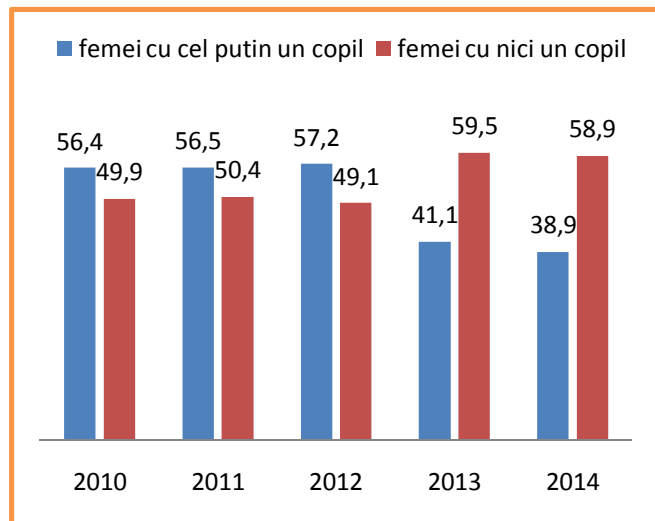


Figura 6: Rate de ocupare a femeilor (25-49 de ani) cu și fără copil de vârstă preșcolară.  
Sursa: BNS

**Comentarii generale:** Măsurile propuse sunt generale și nu indică intensitatea (ambitiția) reformei.

### PROPUNERI DE REFORMĂ PENTRU PIAȚA MUNCII

**Obiectiv:** Reducerea disparității de gen în ceea ce privește rata de ocupare în 2020 cu 30% față de 2015 pentru următoarele grupuri: (a) bărbați și femei cu vârsta 25-49 de ani care au cel puțin un copil de vârstă preșcolară, (b) bărbați și femei ocupați/te cu vârsta cuprinsă între 55-64 de ani, anume în cadrul acestor grupuri diferența de gen este cea mai semnificativă.

### EXTINDEREA SERVICIILOR DE CREȘĂ

**Nivelul redus de servicii de creșă contribuie la deteriorarea poziției femeilor pe piața muncii.** Astfel, în țările în care nivelul de acces la servicii de creșă este redus, (i) rata de ocupare a femeilor de vârstă reproductivă este mult mai mică, iar (ii) diferența de gen la salarii crește. În 2014 în Republica Moldova, valoarea pierderilor medii anuale, pe care le-au suportat femeile din cauza diferențelor salariale, a fost de 7620 MDL.

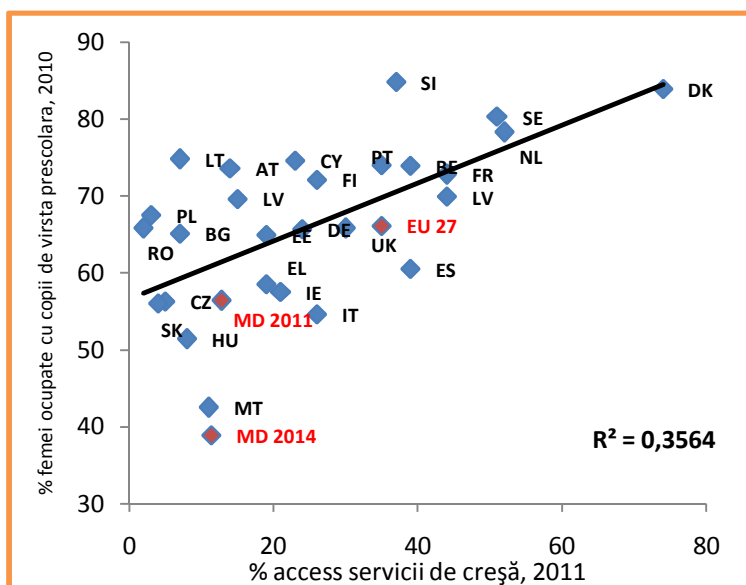


Figura 7: Relația dintre accesul la creșe și rata ocupării  
Sursa: Eurostat, BNS

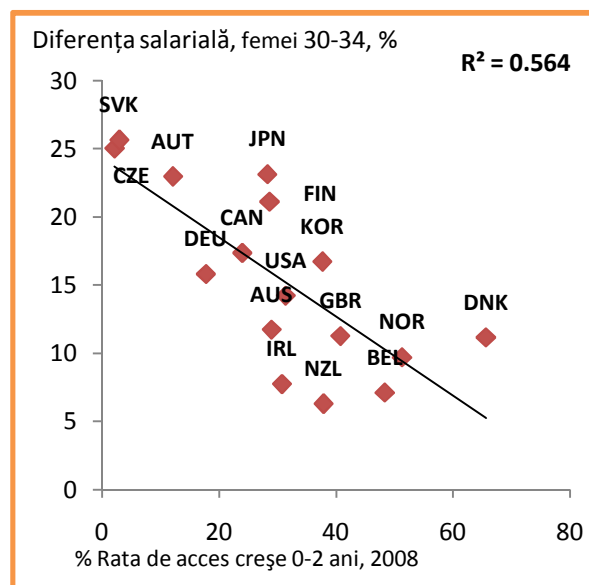


Figura 8: Relația dintre creșe și diferențele salariale.  
Sursa: OECD

## Propuneri Măsuri:

**(i) Este nevoie de un program național de extindere a serviciilor de creșă.** Autoritățile Centrale ar trebui să își asume o țintă de 50% de acces la creșe până în anul 2020 (în 2014 rata de acces era de 11,8%). Experiența de succes a Republicii Moldova în extinderea accesului la serviciile de educație preșcolară (în anul 2001 în Moldova, rata de acoperire cu servicii preșcolare în mediul rural era de 38,6%, iar în 2012 aceasta a ajuns la 71,4%) arată că doar o intervenție semnificativă din partea autorităților centrale poate garanta un progres în acest sens.

## Acest lucru presupune:

**(a) O primă etapă a intervenției (2017-2018) ar pune accent pe extinderea accesului la servicii a copiilor cu vârsta între 2-3 ani.** În acest sens, Codul Educației trebuie modificat pentru a prevedea că educația preșcolară începe de la a vârsta de doi ani.

**(b) Considerăm că unica modalitate de a asigura un astfel de rezultat este ca autoritățile centrale să stabilească un Fond Național pentru Creșe,** care ar oferi cofinanțare Autorităților Publice Locale interesate să creeze asemenea servicii în circumscripțiile pe care le administrează. O asemenea intervenție de politică ar presupune alocarea resurselor financiare substanțiale din partea autorităților, în special pentru: (i) intervenții în infrastructură pentru a crea locurile pentru creșă, (ii) alocații anuale pentru fiecare copil întreținut în creșă pentru primii 3 ani de activitate.

**(c) Considerăm că impactul financiar al acestor măsuri ar fi neutru pe termen mediu.** Este important să ținem cont de următoarele elemente cu referire la costuri și acoperirea acestora: (i) în multe localități, inclusiv în municipiul Chișinău, scade numărul copiilor din ciclul școlar, fapt care oferă posibilitatea de a adapta spațiile din instituțiile de învățământ pentru serviciile de creșă (ii) o parte din resurse ar putea fi obținute prin redirectionarea deducerilor fiscale de întreținător de la contribuabili în acest fond (anularea beneficiilor fiscale personale de întreținător și anume: scutirea personală art. 33, scutirea acordată soțului/soției art. 34, scutirea pentru persoanele întreținute art. 35), (iii) contribuțiile Autorităților Publice Locale – astfel se va asigura posibilitatea ca de aceste fonduri să beneficieze acele autorități locale, care vor fi interesate să le mențină după ce susținerea financiară de la autoritățile centrale va expira și (iv) contribuțiile unor parteneri de dezvoltare strategici. Acoperirea costurilor de întreținere a locurilor de creșă ar putea fi acoperite și datorită faptului că: (i) mai puțini bani vor fi alocați pentru plățile în concediul de îngrijire a copilului, (ii) contribuțiile fiscale ale părinților, în special a mamelor care au copii de vârstă preșcolară încadrate în câmpul muncii, (iii) contribuțiile părinților pentru a acoperi o parte din costurile de întreținere a copiilor.

**(d) Autoritățile urmează să faciliteze reglementarea prestării serviciilor individuale de îngrijire a copilului.** Acest lucru trebuie să vizeze două elemente de bază: (i) cerințele minime față de calificările persoanelor fizice care ar dori să presteze asemenea servicii și modul de acreditare a acestora, și (ii) modul de reglementare a acestui tip de activitate din perspectivă fiscală și anume posibilitatea de a primi patentă de prestare a serviciilor individuale de îngrijire a copilului.

## REFORMA CONCEDIULUI DE ÎNGRIJIRE A COPILULUI

**Concediul de îngrijire a copilului, cum este prevăzut acum în Moldova, eșuează din toate punctele de vedere:** (i) Nu sporește fertilitatea / nu motivează cuplurile să aibă mai mulți copii; (ii) Reduce participarea femeilor cu copii mici pe piața muncii; (iii) Nu-i încurajează pe tați să participe și ei la îngrijirea copiilor; (iv) Este o povară pentru angajatori, care trebuie să mențină locul de muncă beneficiarului/beneficiarei de concediu pe o perioadă mai lungă, decât în oricare țară din Uniunea Europeană; și (v) Creează premise pentru discriminarea indirectă a femeilor de vârstă reproductivă, atunci când acestea vor să se angajeze. În contextul țărilor europene, Moldova are cea mai lungă perioadă a concediului de îngrijire a copilului și una dintre cele mici indemnizații raportate la salariu (figura 9). Este important de menționat, că în țările Uniunii Europene schemele de calculare a indemnizației sunt foarte diferite. De exemplu, în Austria, tânăra familie are 5 opțiuni de divizare a concediului – cu cât mai mare indemnizația, cu atât mai scurt concediul.

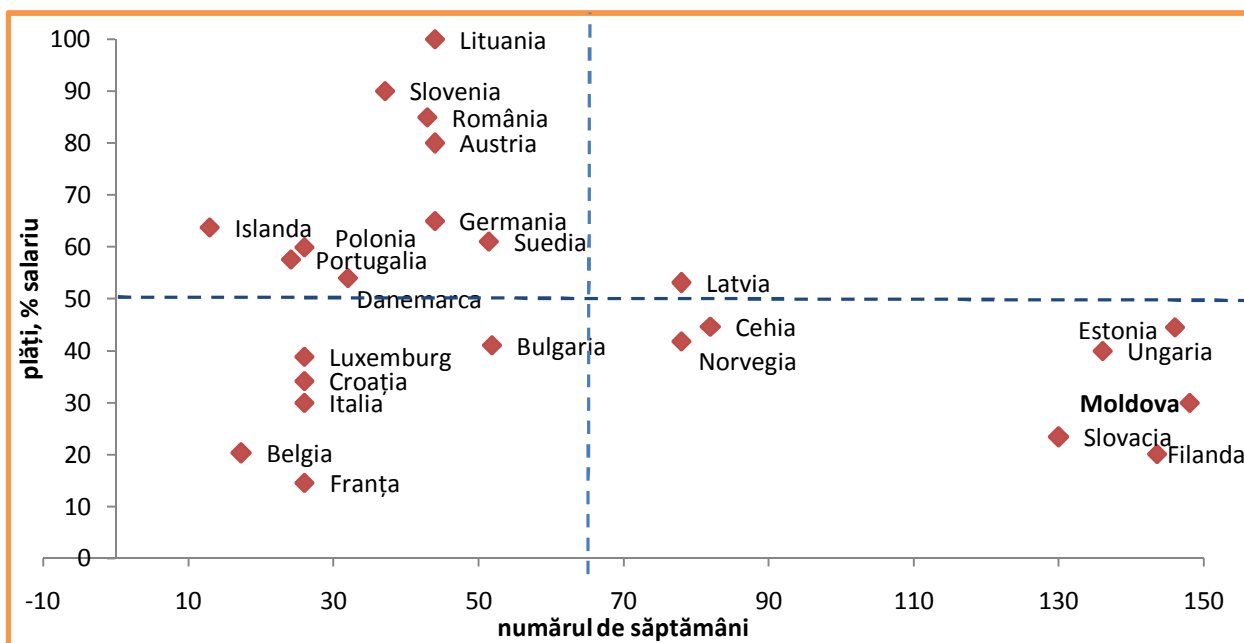


Figura 9: Durata concediului de îngrijire a copilului și mărimea indemnizației pentru anul 2015  
Sursa: OECD family database (PF2.1).

### Propuneri Măsurii:

**(ii) Reforma profundă a concediului de îngrijire a copilului.** Reforma concediului de îngrijire a copilului trebuie să ofere maximă libertate părinților să decidă perioada acestuia. În acest sens, sistemul trebuie să ofere flexibilitate maximală, acomodând preferințele părinților pe întreg spectrul de opțiuni: de la acei părinți care doresc o perioadă mai scurtă a concediului (mai bine plătit și oferirea serviciilor adecvate de creșă) la părinții care preferă o perioadă mai îndelungată (aceasta presupunând plăți mai mici).

### Această soluție prevede:

**(a) Crearea posibilității ca părinții să decidă grila de opțiuni pentru perioada concediului de îngrijire a copilului.** Din perspectivă tehnică considerăm, că autoritățile dețin toate posibilitățile necesare pentru a realiza acest lucru. La baza grilei de opțiuni ar putea sta o formulă de calcul care ar aprecia valoarea indemnizației în baza a câteva elemente: (i) dacă părinții sunt sau nu asigurați, (ii) perioada concediului de care va beneficia mama, (iii) perioada concediului de care va beneficia tata. Grila de opțiuni urmează să fie negociată și agreată la începutul concediului cu ambii părinți.

**(b) Dat fiind situația pe piața muncii și cea demografică, reforma concediului de îngrijire a copilului trebuie să încurajeze reîntoarcerea cât mai rapidă a mamelor pe piața muncii.** În acest sens, modalitatea de calcul a grilei de beneficii ar trebui să fie modificată astfel, încât valoarea indemnizației



pentru îngrijirea copilului acordată mamei să fie indirect proporțională cu durata concediului. Astfel, primele luni ale concediului acestea ar putea fi plătite la un procent mai mare (60%-50%), iar după primul an de zile, acestea să descrească rapid.

**(d) Reforma concediului de îngrijire a copilului trebuie să determine tații să opteze pentru a beneficia de concediul de îngrijire a copilului.** În acest sens, modalitatea de calcul a grilei de beneficii trebuie să penalizeze tații care nu optează cel puțin pentru o perioadă minimă din concediu (care poate începe cu 1 lună și poate fi prelungită până la 4-5 luni) și să ofere suplimente financiare acelor tați care beneficiază mai mult decât perioada minimă. În acest caz, plățile indemnizațiilor pentru tați ar fi direct proporționale cu perioada concediului – cu cât mai mult tații optează să îngrijească de copii, cu atât va crește plata indemnizației.

#### ESTE NECESARĂ REFORMA SISTEMULUI DE PENSI

**Reforma sistemului de pensii va influența direct bunăstarea femeilor vârstnice.** Această schimbare va fi determinată de mai mulți factori: (i) faptul că majoritatea pensionarilor sunt femei, (ii) faptul că diferența de gen la pensii este în creștere, (iii) faptul că gospodăriile conduse de femei (în mare parte femeile vârstnice) depinde tot mai mult de veniturile din prestațiile sociale.

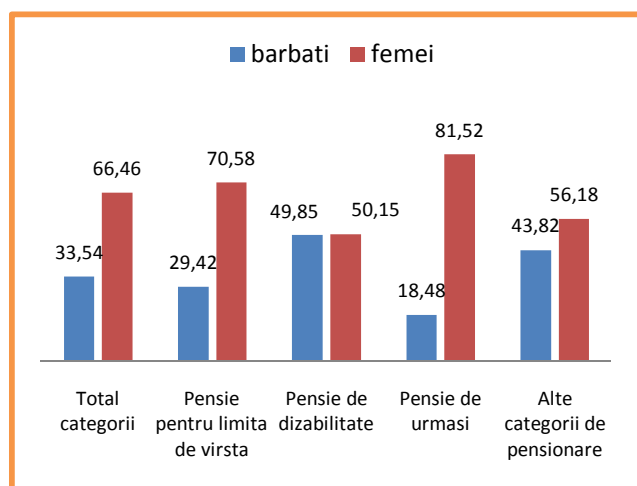


Figura 10: Distribuția de gen a pensionarilor, 2014  
Sursa: BNS

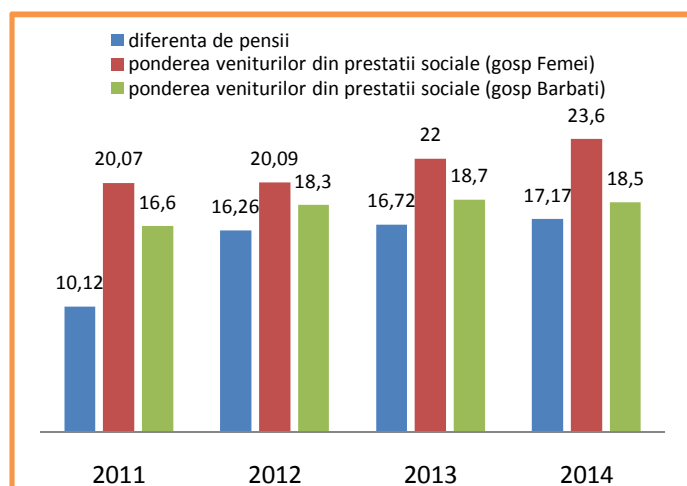


Figura 11: Dinamica surselor de venit 2011-2014  
Sursa: BNS

#### Propuneri Măsuri:

**(iii) Reforma sistemului de pensii.** Acest lucru va presupune: **(a)** egalarea treptată a vârstei de pensionare pentru femei și bărbați; **(b)** modificarea formulei de calcul a cuantumului pensiei pe parcursul concediului de îngrijire a copilului; **(c)** egalarea stagiului de cotizare și **(d)** pe termen mediu, ajustarea vârstei de pensionare la speranța de viață atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

#### PREVENIREA ȘI COMBATAREA DISCRIMINĂRII DE GEN LA LOCUL DE MUNCĂ

#### Propuneri Măsuri:

**(iv) Consolidarea măsurilor de prevenire și combatere a discriminării în bază de gen la nivel de întreprinderi și organizații.** Încurajăm ca Guvernul să adopte un regulament cadru, care să descrie în mod specific procedurile de non discriminare (prevederi ce vor anticipa discriminarea la angajare, remunerare, avansare profesională, acces la beneficii), care trebuie să fie respectate de către toți angajatorii, în special cei care au un număr de peste 50 de angajați.

## REDUCEREA DISPARITĂȚILOR SALARIALE DE GEN

**Cele mai semnificative discrepante salariale sunt concentrate în cele mai bine plătite sectoare.** Deși discrepanța salarială a rămas relativ neschimbată, este îngrijorător faptul că în cele mai bine plătite sectoare, aceasta afectează considerabil femeile. De remarcat că în sectoarele cel mai prost plătite, crește discrepanța salarială care afectează bărbații (cea cu valoare negativă în grafic). În 2014, valoarea pierderilor medii anuale pe care le-au suportat femeile din cauza diferențelor salariale a fost de 7620 MDL. Această taxă invizibilă, aplicată în mare parte femeilor, are o valoare de 57150 MDL în activitățile de editare, 45199 MDL în domeniul IT, mai mult de 30000 în domeniul consultanței în afaceri și sectorului financiar.

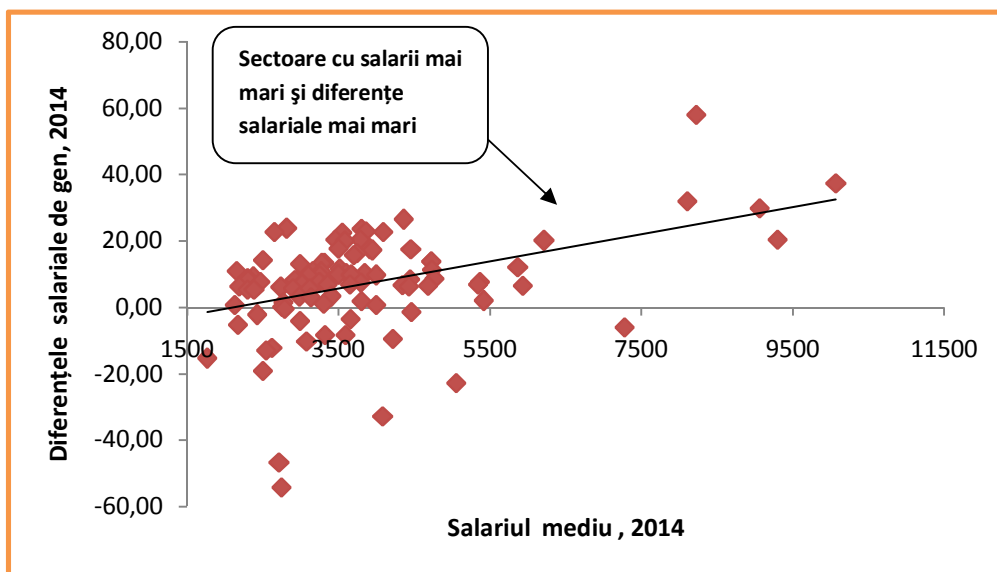


Figura 12: Relația dintre salariul mediu și discrepanțele salariale de gen  
Sursa: BNS

**Obiectiv:** Reducerea discrepanțelor salariale de gen cu 30% până în anul 2020, în special pentru sectoarele în care diferența medie de gen la salarii este mai mare de 20%.

### Propuneri Măsuri:

**(i) De definit în legislația Republicii Moldova, principiul de plăți egale pentru munci egale.** La momentul actual, nu există o definiție clară a principiului dat, fapt care face foarte dificilă examinarea și aprecierea cazurilor de discriminare salarială. La modul practic, aceasta ar presupune clarificarea a ceea ce un angajator definește muncă egală prin următoarele cazuri: (a) muncă similară sau, în general similară, cu condiția că diferențele de muncă nu au o semnificație practică relevantă – **munci asemănătoare**, (b) munci diferite prin esență, dar considerate munci de egală valoare – **munci echivalente**, (c) munci diferite, dar egale în valoare prin factori ca: efortul depus, capacitatea, nivelul de luare a deciziilor – **munci cu valoare egală**. Cel puțin, 12 state ale UE au introdus asemenea specificații în legislația națională care clarifică criteriile utilizate atunci, când poate fi aplicat principiul plății egale pentru muncă de valoare egală.

**(ii) Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității trebuie abilitat prin lege să realizeze investigații legate de discriminare și diferențele salariale.** Mandatul de a investiga trebuie să cuprindă câteva elemente cruciale: **(a)** mandatul de a investiga cauzele și nivelul diferențelor salariale pentru diferite sectoare ale economiei, ocupații sau angajatori specifici, **(b)** mandatul de investigație trebuie să fie strict reglementat, pentru ca acesta să nu producă costuri exagerate pentru angajatori, **(c)** decizia inițierii unei asemenea investigații trebuie să fie argumentată temeinic, iar nivelul investigației trebuie să fie proporțional cu gradul motivat de suspiciune de discriminare salarială, **(d)**

investigațiile ar presupune în mare parte solicitarea de la angajator a informației cu privire la salariile oferite, politica de salarizare, cu condiția că datele cu caracter personal sunt protejate.

**(iii) Introducerea măsurilor de transparență a sistemului de salarizare.** În dependență de mărimea companiilor, angajatorii trebuie determinați să sporească transparența procedurilor și a structurii de salarizare. Angajații sau angajatele nu vor cunoaște dacă sunt remunerați egal pentru realizarea muncii egale, până ce nu vor fi elaborate și aprobate standarde minime de transparență în politica și structura salarială. Aceste standarde minime se referă la: **(a)** specificarea cazurilor în care angajații au dreptul să solicite angajatorului informații despre politica și structura salarială, **(b)** obligația anuală a angajatorilor cu un număr mai mare de 30 de angajați să facă publică politica și structura salarială, precum și diferența salarială de gen pe organizație, **(c)** obligația angajatorilor cu un număr mai mare de 200 de angajați să realizeze, cel puțin, o dată la 3 ani un audit al salarizării din perspectiva discriminării.

**(iv) Introducerea măsurilor pro active de prevenire a discriminării salariale în bază de gen.** Autoritățile centrale trebuie să motiveze angajatorii să asigure transparența în salarizare și plata egală pentru muncă egală. Acest lucru poate avea loc prin următoarele instrumente: **(a)** obligativitatea tuturor agenților economici, care participă în procesul de achiziții publice, să ofere informații despre schema de salarizare, iar diferența de gen în salarizare să fie unul dintre criteriile de selectare, **(b)** același principiu poate fi utilizat și în procesul de subvenționare și acordare a unor preferințe în formă bănească sau altă formă, **(c)** autoritățile ar putea să adopte proceduri de non discriminare pentru întreprinderile din sectorul public mult mai stricte, decât cele impuse sectorului privat.

#### **Studii analitice și surse adiționale de informații:**

1. [Este Piața Muncii Prietenoasă Mamelor și Taților?](#)
2. [Poziția CPD cu privire la extinderea serviciilor de creșă și reformarea concediului de îngrijire a copilului.](#)
3. [Inegalitățile salariale de gen în Moldova: Cum fiecare femei pierde anual 7620 de lei.](#)
4. [Reformarea sistemului de pensii prin prisma egalității de gen.](#)
5. [Reformarea concediului de îngrijire a copilului.](#)

### **3. PROTECȚIE SOCIALĂ ȘI POLITICI FAMILIALE**

**Comentarii:** Măsurile de protecție socială și politici familiale ar trebui combinate cu cele ce țin de piața muncii. În special cele ce se referă la serviciile de creșă, reformarea concediului de îngrijire a copilului și reforma pensiei. Considerăm, că aceste reforme trebuie tratate, în special, prin prisma reformei pieței muncii și mai puțin prin prisma reformei sistemului de protecție socială.

**Obiectiv:** Reducerea cu 30% a cererii neacoperite de servicii sociale până în anul 2020, inclusiv din perspectiva egalității de gen.

#### **Propuneri Măsuri:**

**(i) Implementarea strategiei de descentralizare a serviciilor sociale prin perspectiva dimensiunii de gen.** Acest lucru va presupune: **(a)** elaborarea și aprobarea cadrului de funcționalitate a tuturor serviciilor sociale (ghiduri, standarde de calitate, formulă de finanțare) din perspectiva de gen, **(b)** cartarea și atribuirea serviciilor sociale conform circumscripțiilor, **(c)** clarificarea rolurilor: finanțare și control al calității din partea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei. Autoritățile Publice Locale să fie responsabile de crearea serviciilor, cofinanțarea acestora din veniturile proprii cât și asigurarea calității și accesului echitabil.

## 4. SĂNĂTATE

**Inegalitățile de gen în domeniul sănătății ar putea fi diminuate, în primul rând, prin reducerea consumului de alcool și sporirea adresabilității bărbaților la serviciile medicale.** Diferența de gen în ceea ce privește durata medie a speranței de viață în Republica Moldova este semnificativă (8,3 ani) în comparație cu majoritatea țărilor din Uniunea Europeană. Deși în ultimii 10 ani, speranța medie de viață în Moldova a crescut cu 5 ani, constatăm că și diferența de gen a crescut cu 0,5 ani. Nivelul înalt al diferenței de gen în ce privește speranța medie de viață, este caracteristică tuturor țărilor ex-sovietice (în Rusia, Ucraina, Țările Baltice și Belarus diferența de gen este mult mai mare) și se explică prin faptul că bărbații sunt victime ale accidentelor și traumelor de 4,1 ori mai frecvent, comparativ cu femeile. Totodată, această diferență este explicată și prin consumul excesiv de alcool în rândul bărbaților (figura 13), dar și a adresabilității mult mai mici a bărbaților la serviciile medicale (figura 14).

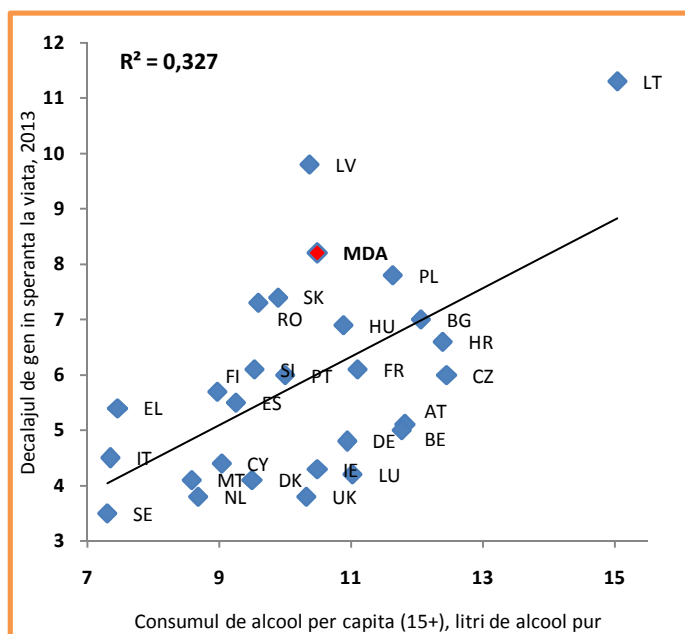


Figura 13: Consumul de alcool și speranța de viață  
Sursa: OMS

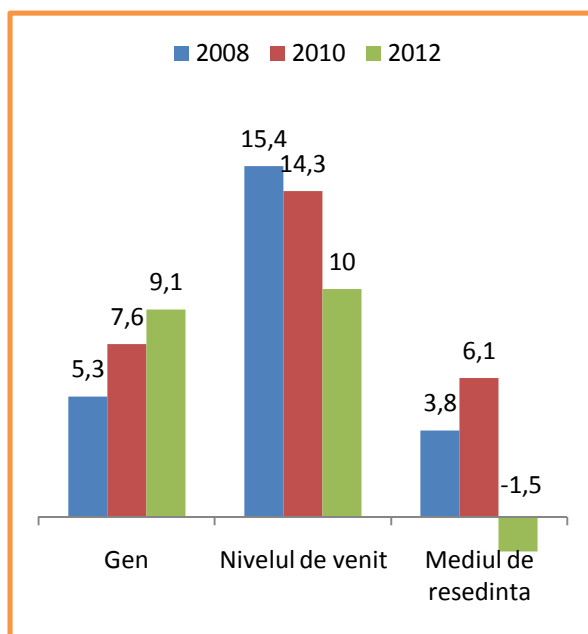


Figura 14: Diferența de adresabilitate la serviciile medicale  
Sursa: BNS

**Obiectiv:** Creșterea nivelului egalității de gen în sectorul sănătății (în baza indexului egalității de gen) de la 71 în 2015 la 76 în 2020.

### Propuneri Măsuri:

**(i) Implementarea mult mai riguroasă a Programului Național de Control al Alcoolului în perioada 2016-2020.** Acest Program a fost adoptat în anul 2012, cu un set de obiective relativ ambițioase. După 2016, Programul va fi în etapa a doua de implementare. Aceasta poate fi o oportunitate de a consolida elementele de intervenții de politici publice prin: **(a)** reglementarea mult mai clară a măsurilor anti alcool cum ar fi: creșterea semnificativă a taxelor (între 25%-50%), interzicerea totală a publicității de alcool, introducerea restricțiilor în vânzarea alcoolului (spre exemplu interzicerea vânzării alcoolului în raza drumurilor naționale, benzinării, interzicerea vânzării de alcool în week end, perioada de noapte), **(b)** alocarea surselor de finanțare suplimentare pentru implementarea intervențiilor în ceea ce țin de serviciile de prevenire și outreach, educația tinerilor.

**(ii) Integrarea dimensiunii egalității de gen în Strategia Națională de Sănătate Publică 2014-2020 și Programul Național de Promovarea a Sănătății Publice 2016-2020.** Ca și Programul Național de Control al Alcoolului, aceste documente sunt elaborate într-un mod judicios, dar acestea sunt viciate de două elemente cruciale: (a) obiective de sănătate publică nu sunt urmate de alocații și investiții necesare pentru realizarea acestor-a, (b) dimensiunea egalității de gen lipsește în cadrul de rezultate. În acest

sens recomandăm: **(a)** introducerea dimensiunii egalității de gen în cadrul de rezultate a ambelor documente (obiective, rezultate scontate, indicatori, plan de acțiuni), **(b)** inițierea programelor pilot pentru a încuraja prestatorii de servicii medicală să sporească adresabilitatea bărbaților la servicii medicale.

## 5. EDUCAȚIE

**Fetele înregistrează reușite mai bune la toate subiectele academice.** Rezultatele testării aptitudinilor fetelor și băieților din Republica Moldova, realizate în anul 2015 pentru trei subiecte academice, efectuate în rândul elevilor claselor a IX-a și a IV-a, arată că fetele au înregistrat performanțe mai înalte decât băieții (figura 15). Diferențele de gen în performanța academică cresc odată cu vârsta elevilor. Astfel, performanțele fetelor, comparativ cu cele ale băieților, sunt mai înalte în clasa a IX-a decât în clasa a IV-a.

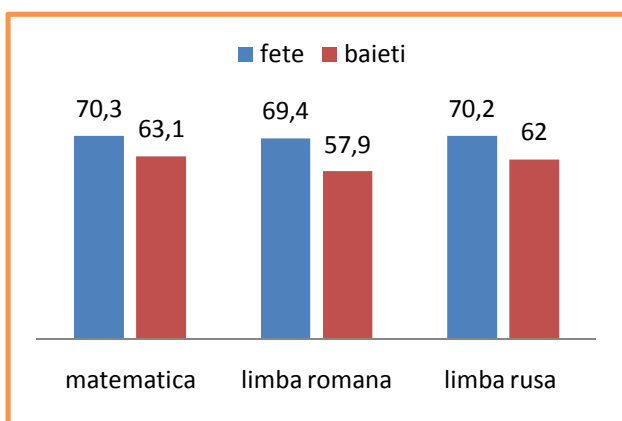


Figura 15: Diferențe academice de gen, cl IX  
Sursa: Ministerul Educației

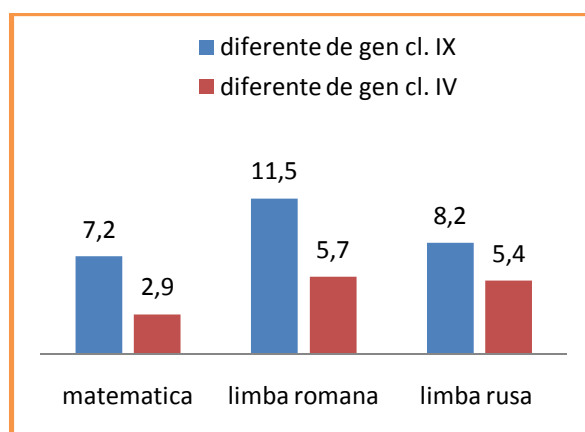


Figura 16: Diferențele de gen în clasele a IX-a și a IV-a  
Sursa: Ministerul Educației

**Lectura explică o parte relevantă din diferențele de gen în performanța academică.** Un element esențial, care explică diferența de gen în performanța academică, este legat de timpul pe care elevii claselor a IX-a îl dedică lecturii, fapt asociat cu o mai bună performanță academică, precum și timpul acordat de elevi pentru jocurile de calculator. Din graficele de mai jos putem observa, că aceste elemente comportamentale (care sunt susceptibile socializării de gen) sunt divizate în dependență de genul elevului – fetele tind să citească mai mult, comparativ cu băieții, iar aceștia din urmă consumă mai mult timp, jucându-se la calculator. Datele prezentate mai jos arată că performanța academică a elevilor este legată direct de timpul pe care aceștia îl dedică lecturii. Lectura dezvoltă mai multe deprinderi utile în rândul elevilor, printre care și disciplina necesară de a lucra asupra temelor de acasă.

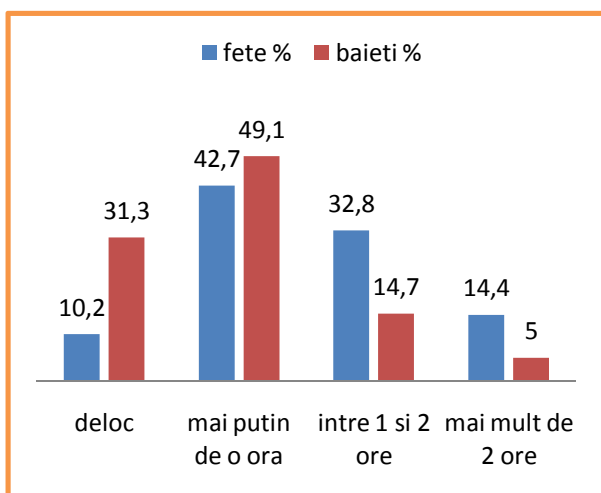


Figura 17: Timpul dedicat lecturii  
Sursa: Ministerul Educației

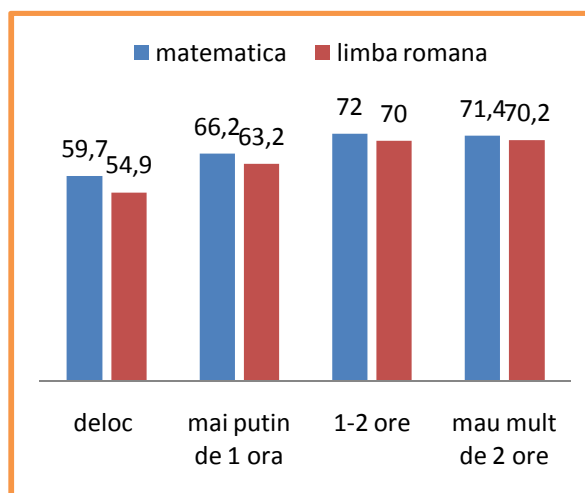


Figura 18: Relația dintre performanța academică și lectură  
Sursa: Ministerul Educației

**Comentarii:** Măsurile propuse pentru acest domeniu par a fi insuficiente: consolidarea capacităților cadrelor didactice, ghidarea în carieră a tinerilor din perspectiva de gen, dat fiind faptul că o parte semnificativă a diferențelor de gen sunt cauzate de modele de comportament de gen care depășesc cadrul școlii (spațiul domestic, semenii, media etc.). Totodată, sunt propuse măsuri care nu par a fi fezabile precum diminuarea feminizării acestui domeniu.

**Obiectiv:** Reducerea inegalităților de gen în performanța academică<sup>2</sup> cu 20% până în 2020.

#### **Propuneri Măsuri:**

**(i) Este nevoie de un program inovativ național de încurajare a lecturii, în special în rândul băieților.**

Datele prezentate mai sus arată că performanța academică a elevilor este legată direct de timpul pe care aceștia îl dedică lecturii. Lectura dezvoltă mai multe deprinderi utile în rândul elevilor, printre care și disciplina necesară de a lucra asupra temelor de acasă. O parte semnificativă a diferenței în performanța academică a băieților și fetelor se explică anume prin acest fapt. Programul de lectură ar trebui să includă materiale care ar determina mai mulți băieți să lectureze: **(a)** mai multe reviste, **(b)** mai multe materiale despre sport, **(c)** mai multe materiale de lectură populare (seria Harry Potter, de exemplu).

**(ii) Un efort mai ferm de integrare a soluțiilor TIC în educație.** Ministerul Educației a elaborat în anul 2015 un concept de implementare a soluțiilor TIC în procesul educațional. Conceptul trebuie să se materializeze într-o foaie de parcurs, care să definească explicit cum acestea vor fi integrate în practică și, cel mai important, cum vor ajunge la elevii din zonele rurale și elevii, băieții și fetele, care nu au acces la asemenea tehnologii.

#### **Studii analitice și surse adiționale de informații:**

1. [Trei soluții pentru asigurarea egalității de gen în educație.](#)

## **6. CONSOLIDAREA MECANISMULUI INSTITUȚIONAL ȘI A PRACTICILOR PENTRU INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN ÎN BUGETE ȘI POLITICI**

**Procesul de elaborare a politicilor nu ține cont de perspectiva egalității de gen.** Analizele realizate de către CPD a politicilor publice în anul 2013 și anul 2014<sup>3</sup> arată că majoritatea acestora ignoră perspectiva egalității de gen. Analizele în cauză încearcă să aprecieze nivelul integrării principiului egalității de gen de la 0 (ignoră total) la 4 (incorporează dimensiunea de gen în mod avansat) în baza a 15 indicatori, care se referă la trei elemente cheie ale ciclului de politici publice și anume: (i) analiza sectorului din perspectiva egalității de gen, (ii) definirea rezultatelor într-un mod care ar ține cont și ar contribui la avansarea egalității de gen și (iii) perspectivele de implementare a prevederilor cu privire la egalitatea de gen. Figura de mai jos arată că aproximativ 25 de politici publice structurale (vedeți referința 3), adoptate în perioada 2012-2014, sunt oarbe la dimensiunea de gen.

---

<sup>2</sup> Măsurată în baza PISA, notelor la examenelor de absolvire în ciclul gimnazial sau/și rezultatele examenelor BAC

<sup>3</sup> Vezi Indexul Integrării Egalității de Gen în Politicile Publice 2014,

[http://progen.md/files/7374\\_analiza\\_politici\\_2014.pdf](http://progen.md/files/7374_analiza_politici_2014.pdf)

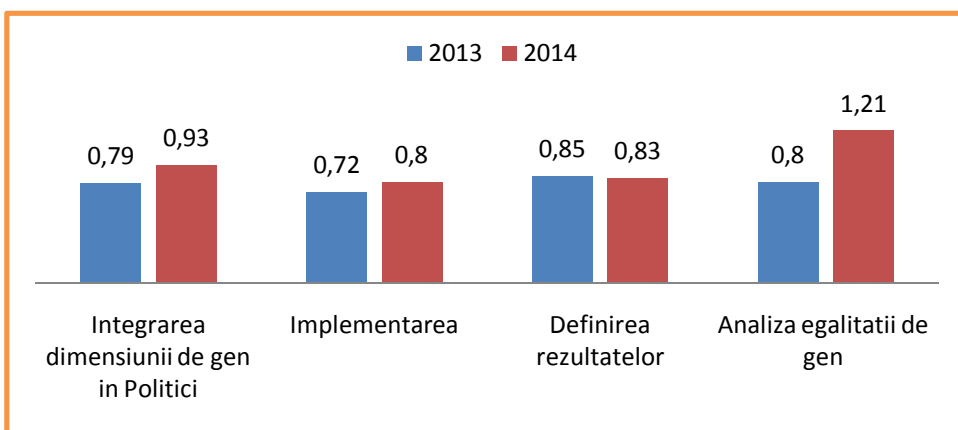


Figura 19: Nivelul integrării dimensiunii de gen în procesul de elaborare a politicilor publice

Sursa: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

**Majoritatea deciziilor Comisiei Guvernamentale nu responsabilizează ministerele pentru a promova egalitatea de gen.** În perioada aprilie 2010 – iulie 2014, au fost organizate 16 ședințe de lucru ale Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între femei și bărbați, ce au cuprins 59 de subiecte. În decurs de 6 ani, din aceste 59 de subiecte foarte puține s-au soldat cu decizii ce au avut un caracter decisiv pentru domeniu. Majoritatea deciziilor discutate în cadrul Comisiei Guvernamentale întruneau consensul general. Din totalul celor discutate și incluse în Procesele Verbale, majoritatea subiectelor sunt de tip informativ (40%), fiind urmate de cele orientate spre recomandări de politici (19%). Nu trebuie de omis nici faptul că ultima ședință a fost organizată la 19 iunie 2014.

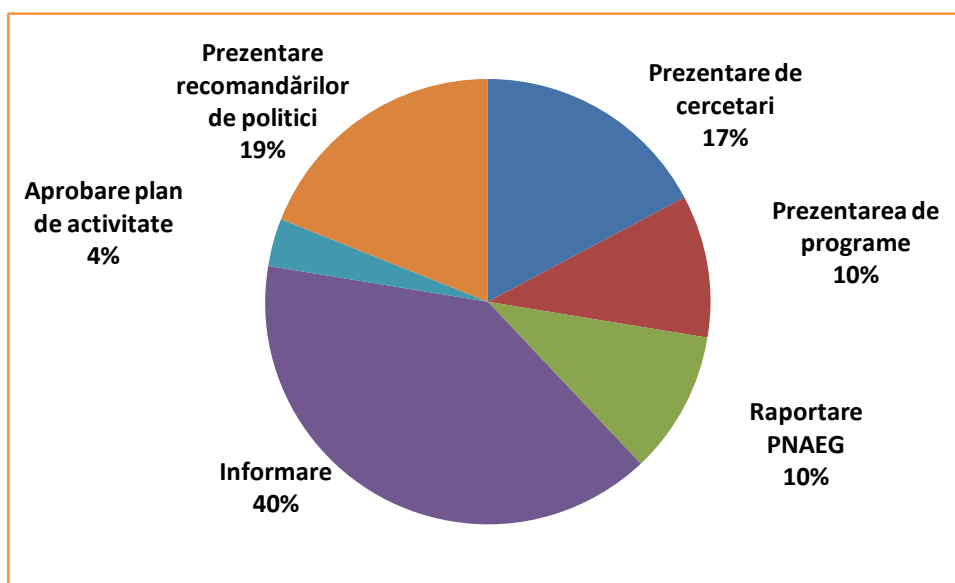


Figura 20. Tipul subiectelor discutate în cadrul ședințelor de lucru a Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între femei și bărbați

Sursa: Procesele Verbale ale ședințelor de lucru, 2010-2014

#### Propuneri Măsuri:

**(i) Instituirea obligațiunii pentru APC să realizeze integrarea dimensiunii de gen în documentele de politică publică.** Acest lucru ar presupune: **(a)** modificarea Legii cu privire la elaborarea actelor normative prin instituirea obligațiunii de a realiza analiza impactului pentru egalitatea de gen și integrarea dimensiunii de gen în procesul de elaborare, implementare, monitorizare și evaluare, **(b)** elaborarea instrucțiunii cu privire la integrarea dimensiunii de gen în politicile publice, **(c)** pilotarea pentru perioada de 2 ani a instrucțiunilor în cadrul ministerelor și agențiilor, **(d)** instituirea planurilor

anuale de gender mainstreaming, **(e)** evaluarea de către Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea de Gen a calității planurilor și a modului de implementare a acestora.

**(ii) Reformarea Comisiei Guvernamentale pentru Egalitatea de Gen.** Acest lucru presupune: **(a)** Comisia Guvernamentală trebuie să pună în aplicare proceduri prin care va responsabiliza ministerele și agențiile guvernamentale pentru implementarea efectivă a Strategiei pentru Asigurarea Egalității de Gen 2020, **(b)** Comisia Guvernamentală trebuie să pună în aplicare proceduri, prin care va responsabiliza ministerele și agențiile guvernamentale pentru integrarea dimensiunii egalității de gen în elaborarea și evaluarea politicilor publice sectoriale.

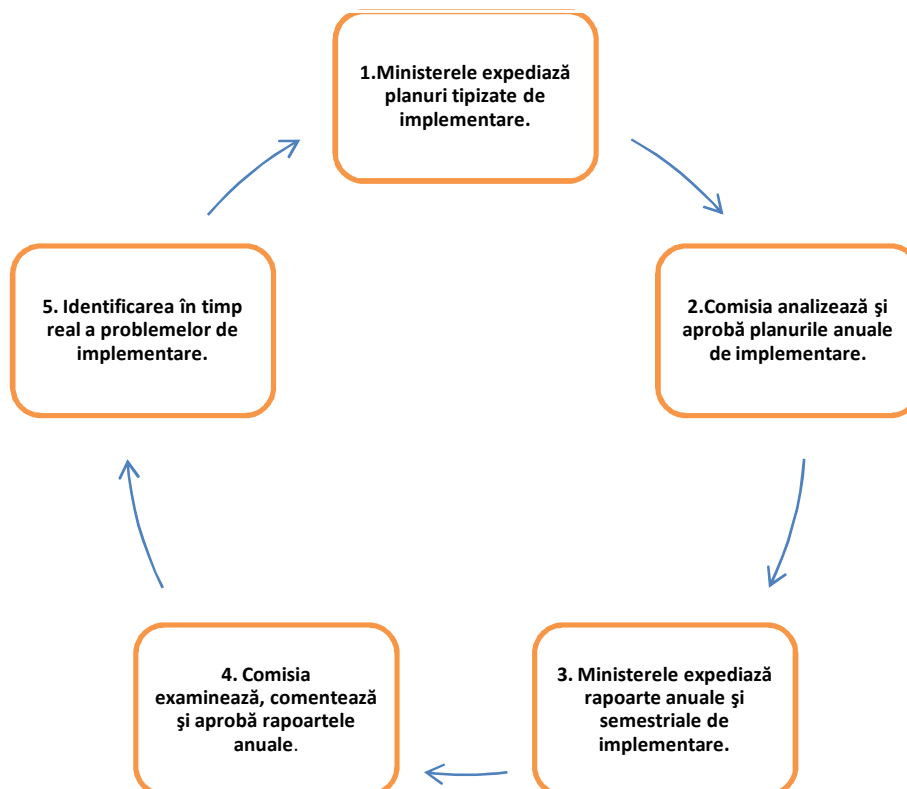
**(iii) Consolidarea instituțională a unităților de gen din cadrul ministerelor și agențiilor.** Acest lucru va presupune: **(a)** elaborarea și aprobarea pachetului uniform de management al unității de gen – fișe de post, regulament/instrucțiune de activitate, fișe de analiză, modele tipizate de planuri, avize și rapoarte, **(b)** introducerea (în timp) a funcției depline a unității de gen, cel puțin în cadrul Ministerelor Educației, Economiei, Finanțelor, Internelor și Apărării, **(c)** program de suport metodologic pentru ministerele de bază în procesul de integrare a dimensiunii de gen în procesul de politici.

**Studii analitice și surse adiționale de informații:**

1. [Indexul integrării dimensiunii de gen în politici 2014-2015.](#)
2. [Propuneri pentru reformarea Comisiei Guvernamentale pentru Egalitatea de Gen.](#)

## CADRUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE

**Modul în care este descris conceptul cadrului de monitorizare și evaluare, din punctul nostru de vedere, nu este eficient.** Deși în proiectul strategiei sunt enumerați indicatorii pentru fiecare domeniu și set de măsuri, aceștia continuă să fie deficienți prin faptul că: **(a)** sunt definiți în mod generic, **(b)** nu încorporează nivelul de referință (baseline), **(c)** nu presupun ținte, **(d)** nu descriu modul și sursele prin care aceștia ar fi colectați. Toate aceste deficiențe vor face ca procesul de monitorizare și evaluare să fie



ineficient, deoarece acesta va repeta experiența din precedentul ciclu strategic, prin care MMPSF



colecta date doar în limita acțiunilor realizate (sau cum alte ministere considerau că erau realizate) și nu a fost în stare să măsoare impactul Programului pe termen lung. Carențele respective urmează a fi înlăturate de către Minister în procesul de sistematizare a tuturor propunerilor și de definitivare a planului de acțiuni. *Suntem deschiși de a oferi sprijin Ministerului în elaborarea unui cadru durabil de monitorizare și evaluare, care se va conforma tuturor cerințelor menționate mai sus.*

**Ministerele de resort trebuie responsabilizate stric și riguros pentru procesul de implementare a Strategiei.** Considerăm că acest lucru se poate realiza doar prin reformarea Comisiei Guvernamentale și transformarea acesteia într-o platformă veridică de responsabilizare a tuturor ministerelor. Acest lucru ar putea fi realizat în modul prezentat și descris mai jos:

- 1.1. Ministerele și agențiile guvernamentale vor elabora planurile anuale proprii cu privire la implementarea strategiei pentru Asigurarea Egalității de Gen 2020, acestea fiind expediate Comisiei Guvernamentale pentru comentarii și aprobare.
- 1.2. Ministerele și agențiile guvernamentale vor expedia rapoarte anuale și semestriale cu privire la implementarea planului de acțiuni. Rapoartele vor fi examinate și aprobate în cadrul ședințelor Comisiei Guvernamentale.
- 1.3. Secretariatul Comisiei Guvernamentale va pregăti pentru aprobare formularele tipizate pentru planurile anuale de acțiuni și raportările semestriale și anuale.
- 1.4. Secretariatul Comisiei Guvernamentale va prezenta evaluări consolidate (cu aprecieri, sugestii și recomandări) în formă de raport față de: (i) calitatea planurilor anuale de acțiuni, (ii) calitatea rapoartelor semestriale, (iii) calitatea rapoartelor anuale.
- 1.5. Agenda ședințelor Comisiei Guvernamentale va include din oficiu, în mod prioritar, subiectele menționate în punctul 1.4.
- 1.6. Reprezentanții societății civile, experți independenți, reprezentanții partenerilor de dezvoltare vor prezenta viziuni de alternativă cu privire la rapoartele prezentate de către ministere și evaluările Secretariatului Comisiei Guvernamentale.
- 1.7. Ministerele și agențiile guvernamentale care nu se vor conforma cerințelor stipulate vor fi atenționate și constrânse să respecte calendarul și rigorile de raportare.

**Sugerăm ca impactul Strategiei să fie măsurat în baza Indexului Egalității de Gen.** Indexul Egalității de Gen, este calculat în baza a 31 de indicatori de impact, grupați în șase categorii relevante, cum ar fi: (a) Piața Muncii, (b) Politică, (c) Educație, (d) Accesul la Resurse, (e) Percepții și Stereotipuri, (f) Sănătate. Indexul măsoară egalitatea de gen de la 0 (lipsă totală de egalitate) la 100 (egalitate perfectă). CPD a calculat valoarea indexului pentru anul 2009 și 2015. CPD își asumă angajamentul de a realiza calculele Indexului anual.

**Studii analitice și surse adiționale de informații:**

1. [Indexul Egalității de Gen.](#)

## **ESTIMAREA IMPACTULUI ȘI COSTURILOR**

**Proiectul de Strategie nu oferă o analiză riguroasă a impactului și a costurilor necesare.** Credem că acest lucru este explicat prin: **(a)** planul de acțiuni nu a fost definitivat, **(b)** obiectivele și măsurile pentru fiecare domeniu nu au fost definite într-un mod clar și măsurabil, **(c)** în Moldova practic nu există evidențe de cost și de impact cu privire la egalitatea de gen. Cu toate acestea, sugerăm ministerului să remedieze aceste deficiențe și să realizeze o analiză mai detaliată a costurilor și potențialului impact pentru toate măsurile care se vor regăsi în Strategie.

**Realizarea măsurilor, care într-adevăr contează, va presupune investiții semnificative din partea autorităților.** Noua Strategie pentru asigurarea egalității între bărbați și femei nu va avea impactul scontat, dacă aceasta nu va realiza intervențiile descrise în acest document. Domeniul care va solicita cele mai multe resurse financiare și capital politic va fi cel al pieței muncii, în care inegalitatea de gen a crescut semnificativ în ultimii 5 ani (vezi figura 2). Menționăm, că o mai mare egalitate în domeniul respectiv, va produce creștere economică și deci, resurse adiționale în bugetul de stat. Suntem disponibili să oferim suport necesar pentru a realiza o analiză mai specifică a costurilor, pe care domeniul pieței muncii le presupune.

## DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

**Scop.** Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

**Misiune.** CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

**Viziune.** CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

### ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare  
str. Armenească, 13  
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova  
Tel./ fax: +(373 22) 24-13-93  
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58; 20-71-57  
[www.progen.md](http://www.progen.md),  
e-mail: [cpd@progen.md](mailto:cpd@progen.md)