



SET DE RECOMANDĂRI privind **STRATEGIA NAȚIONALĂ DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ** **2017-2021**

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
I. CELE MAI SEMNIFICATIVE INEGALITĂȚI PE PIAȚA MUNCII DIN PERSPECTIVA DE GEN.....	4
II. CAUZELE INEGALITĂȚILOR.....	6
III. RECOMANDĂRI PRIVIND REDUCEREA INEGALITĂȚILOR DE GEN PE PIAȚA MUNCII	10
DESPRE CENTRUL „PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE”	13

INTRODUCERE

Nivelul egalității de gen a scăzut în ultimii ani în special din cauza inegalităților de gen de pe piața muncii. 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, printre care și domeniul pieții muncii¹. Astfel, comparativ cu anul 2009, nivelul egalității de gen pe piața muncii a scăzut de la 70 la 63. Acest lucru este determinat de pronunțarea inegalităților în ceea ce privește (i) rata de angajare a femeilor care au cel puțin un copil de vârstă preșcolară, care a scăzut cu 20% în doar patru ani, (ii) disparitatea salarială, care a constituit 12,4% în 2014, (iii) reconcilierea vieții de familie cu cea profesională (femeile constituie majoritatea absolută a beneficiarilor concediului de îngrijire a copilului – 96% în 2014).

Proiectul Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2017-2021 nu va contribui la reducerea inegalităților de gen. Este plauzibil faptul că proiectul Strategiei integrează anumite activități de stimulare a participării femeilor pe piața muncii, însă aceste acțiuni nu prevăd reforme structurale, ceea ce presupune că tendințele actuale vor rămâne neschimbate.

Pentru a putea trata eficient inegalitățile existente, **proiectul Strategiei trebuie să integreze o abordare mult mai complexă, care ar presupune reformarea amplă a politicilor actuale** de ocupare a forței de muncă. Astfel, devin necesare modificări majore ce țin de reformarea concediului parental, a sistemului de pensii și sistemului de creșe, precum și introducerea unor măsuri clare de reducere a diferențelor salariale între femei și bărbați.

Lipsa unor astfel de măsuri complexe în documentul Strategiei determină menținerea tendințelor actuale de creștere a inegalităților pe piața muncii. Nu pot fi înregistrate progrese semnificative pe acest segment, atât timp cât documentul strategic abordează minimalist problema.

¹ Indexul egalității de gen pe Piața Muncii au fost calculat în baza a 5 indicatori: rata de ocupare, rate de ocupare a populației cu vârste cuprinse între 25-49 de ani, care au cel puțin un copil de 0-6 ani, segregarea pe verticală, segregarea pe orizontală și rata de ocupare informală, cu excepția sectorului agricol. Mai multe detalii despre Indexul Egalității de Gen. http://progen.md/files/7562_raport_indexul_egalitatii_gen_2015final.pdf

I. CELE MAI SEMNIFICATIVE INEGALITĂȚI PE PIAȚA MUNCII DIN PERSPECTIVA 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 1). 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.

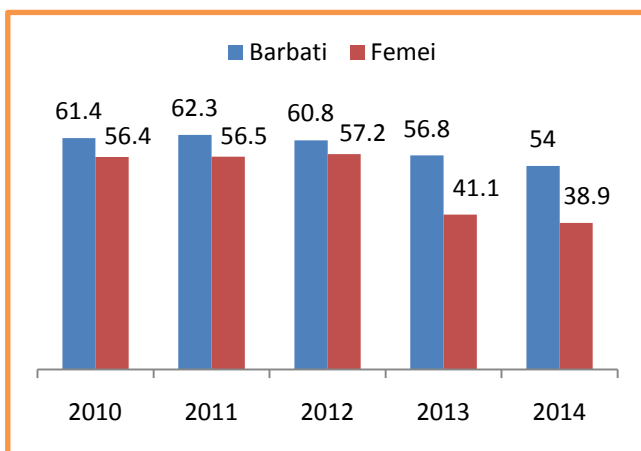


Figura 1. Rata de ocupare a părinților (25-49 ani) cu cel puțin un copil de vârstă preșcolară.

Sursa: BNS

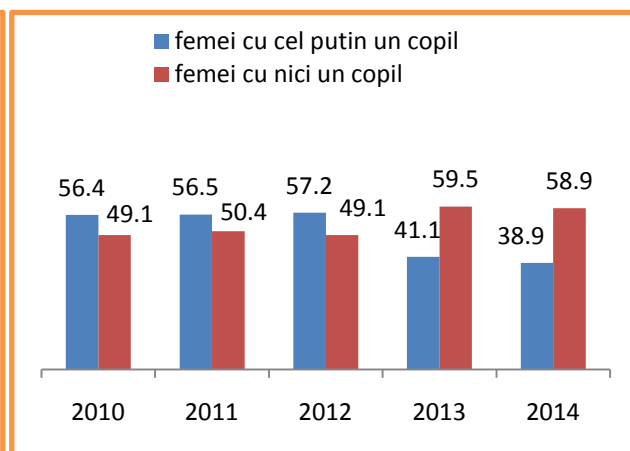


Figura 2. Rata de ocupare a femeilor (25-49 ani) cu și fără copil de vârstă preșcolară.

Sursa: BNS

Rata de ocupare a femeilor din mediul urban este mai mică comparativ cu zona rurală. În pofida faptului că în mediul urban există mai multe oportunități de angajare, totuși rata de ocupare a femeilor din zona rurală, care au cel puțin un copil de vârstă preșcolară, depășește cu 3,4 pp rata respectivă înregistrată în mediul urban.

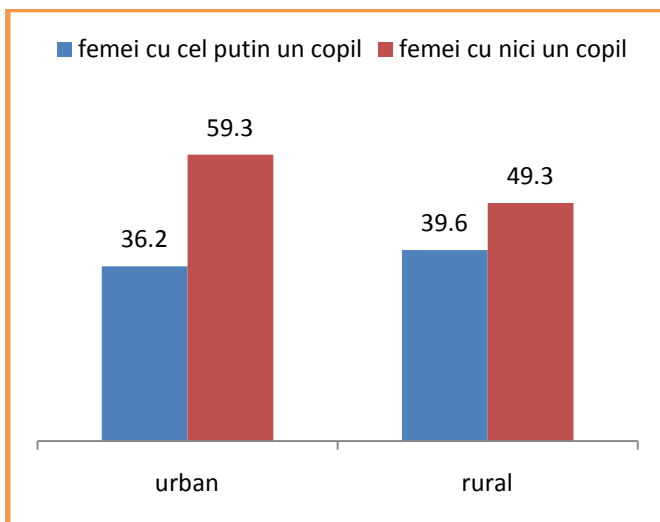


Figura 3. Rata de ocupare a femeilor (20-49 ani) cu și fără copii de vârstă preșcolară, pe medii, 2015

Sursa: BNS

Numărul mamei în concediul de îngrijire a copilului, dar care activează în câmpul muncii este în descreștere. În 2014, numărul total de persoane care au beneficiat de concediul parțial plătit pentru

creșterea copilului până la vârsta de 3 ani, și în același timp activează în câmpul muncii a scăzut. Acest lucru s-a datorat în mare parte descreșterii numărului de mame care optează pentru acest aranjament. Astfel, din anul 2013 până în anul 2014, ponderea mamelor care au beneficiat de concediul parțial plătit pentru creșterea copilului până la vârsta de 3 ani și și-au reluat activitatea a scăzut, iar procentul taților a crescut.

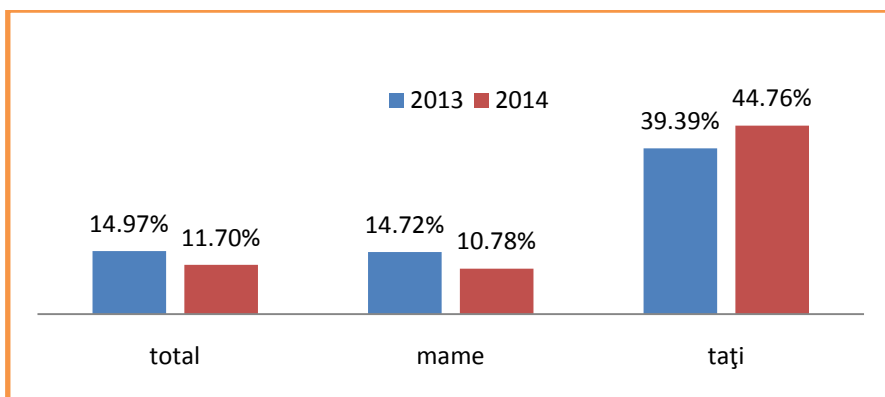


Figura 4. Procentul de beneficiari ai concediului de îngrijire a copilului și numărul persoanelor ce și-au reluat activitatea în câmpul muncii în Moldova, 2013 -2014.

Notă: Procentul mare în cazul taților nu indică un număr absolut al taților care optează pentru a beneficia de concediul de îngrijire a copilului.

Sursa: Raportul Social 2014

Majoritatea absolută a beneficiarilor concediului de îngrijire a copilului sunt mamele, tendință care nu s-a schimbat semnificativ în ultimii ani. În baza datelor oferite în raportul anual social al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familie, se observă că în ultimii 6 ani beneficiarii majoritari ai concediului parțial plătit, sunt mamele. Se observă chiar o creștere în rândul numărului beneficiarelor mame, de la 94,05% în 2009, la 96% în 2014. Această tendință se argumentează prin (1) aplicarea insuficientă a politicilor de asigurare a egalității de șanse în câmpul muncii, (2) menținerea stereotipului cu referire la divizarea rolurilor în familie și (3) limitarea accesului la serviciile de creșă.

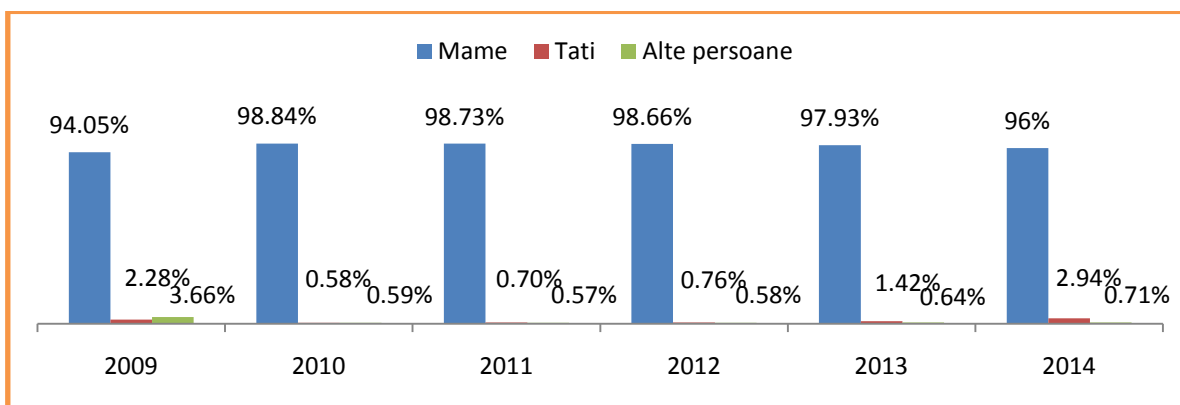


Figura 5. Beneficiarii concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului

Sursa: Raportul Anual Social pentru 2013 și 2014, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familie

Femeile alocă mai mult timp pentru activitățile neplătite. În baza datelor oferite de BNS pentru 2012, se observă că din totalul orelor dedicate activităților zilnice, femeile alocă 4,6 ore (din 7,2 ore) pentru activitățile neplătite² comparativ cu bărbații care sunt implicați mai mult în activitățile remunerate (lucru

² Activitățile neplătite implică: preparare bucate și spălat vesela; întreținerea casei; spălat, călcat; grădinit și îngrijirea animalelor; reparații și construcții; cumpărături și servicii; și îngrijire copii.

pentru venit). Aceasta se datorează, în mare parte din cauza (1) menținerii stereotipurilor în societate cu referire la rolurile femeii și a bărbatului în spațiul domestic și (2) accesului limitat la serviciile de creșă, fapt care determină o divizare foarte pronunțată a rolurilor de gen.

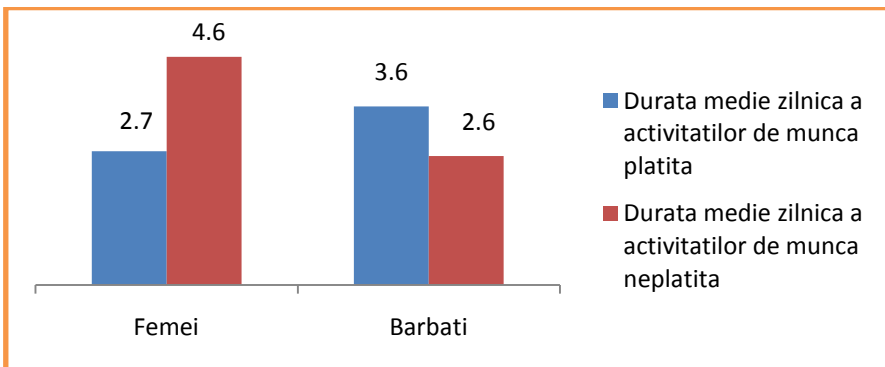


Figura 6. Durata medie zilnică a activităților de plătită și lucru casnic, Moldova (ore/zi)
Sursa: BNS

Diferența dintre veniturile femeilor și cele ale bărbaților s-a acutizat în ultimii ani. Disparitatea salarială (care arată diferența procentuală dintre salariul mediu al bărbaților și cel al femeilor) a rămas neschimbată, iar disparitatea pensiei (măsurată ca diferența procentuală dintre pensia medie a bărbaților și cea a femeilor) a crescut semnificativ. Ponderea veniturilor non salariale a gospodăriilor conduse de femei a scăzut. În anul 2014, femeile au avut mai puține venituri non salariale în medie cu 8,7%, comparativ cu gospodăriile conduse de bărbați. Diferența salarială, la pensii și la venituri le face pe femei mai dependente de prestațiile sociale. Astfel, în anul 2014, gospodăriile conduse de femei au primit cu 5,1% mai multe prestații sociale, comparativ cu gospodăriile conduse de bărbați.

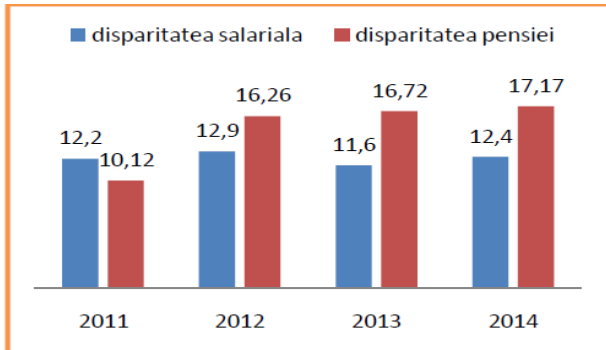


Figura 7: Disparitatea salarială și disparitatea pensiei
Sursa: BNS

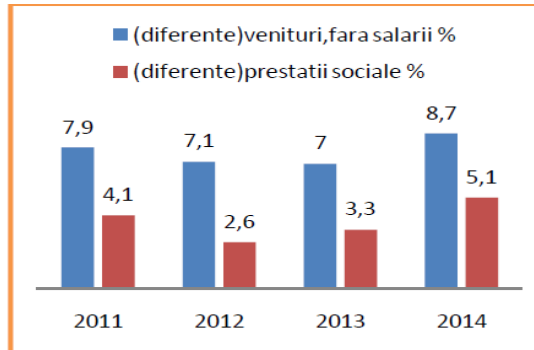


Figura 8: Diferențele de venituri altele decât salariale
Sursa: BNS

II. CAUZELE INEGALITĂȚILOR

(i) Rata de ocupare în câmpul muncii:

(a) Modelul concediului de îngrijire a copilului în Moldova nu încurajează egalitatea de gen între părinți.

Comparativ cu alte state din Uniunea Europeană, Moldova reprezintă țara cea mai generoasă din perspectiva timpului acordat pentru concediul de îngrijire a copilului, dar și cea mai inechitabilă în ceea ce privește perioada de îngrijire a copilului. Graficul de mai jos, poziționează țările din UE în dependență de perioadă (numărul de săptămâni de concediu paternal, concediul maternal și concediul de îngrijire a

copilului) alocate prin lege ambilor părinți. Observăm că Moldova se află în cadranul cel mai generos din perspectiva timpului și cel mai inechitabil din perspectiva egalității de gen.

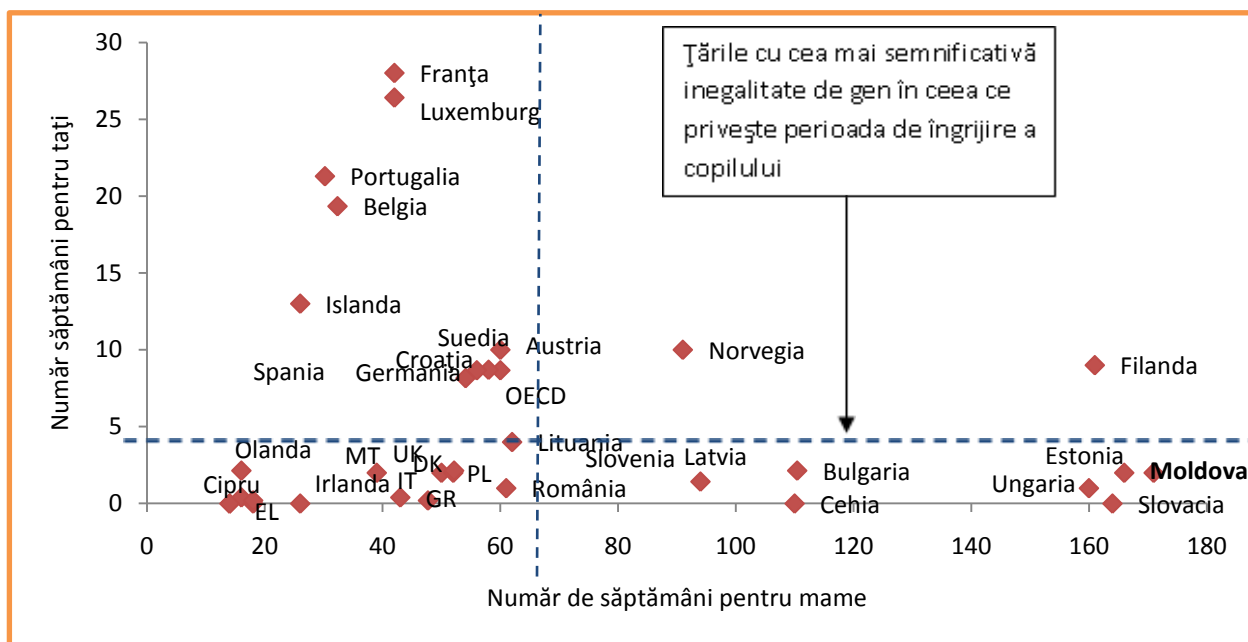


Figura 9. Distribuția de gen a timpului pentru îngrijirea copilului în țările Uniunii Europene și Republica Moldova
Sursa: OECD Family Database

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, rata de ocupare a femeilor de vârstă reproductivă este mult mai mic. În 2014, rata de acces a creșelor era de 11,8%, iar rata de ocupare a femeilor cu cel puțin un copil – 38,9%.

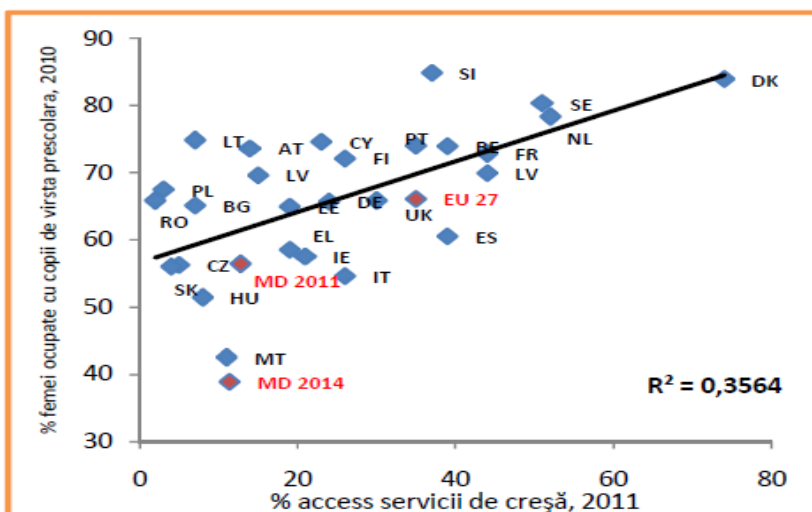


Figura 10. Relația dintre accesul la creșe și rata ocupării
Sursa: Eurostat, BNS

(ii) Disparitatea salarială:

Diferențele salariale sunt explicate prin factorii ce țin de discriminare indirectă pe piața forței de muncă și discriminare directă la locul de muncă. Este important să menționăm, că diferențele salariale reflectă calculele în baza salariului mediu al bărbaților și a femeilor. În acest sens, diferențele salariale relevă inechități pe piața muncii în general, prin faptul că femeile acceptă să fie angajate în sectoare mai prost plătite, pe poziții mai inferioare decât bărbații. Totodată, femeile întrerup mai frecvent și pentru perioade mai îndelungate viața profesională ș.a. Acești factori țin de discriminarea indirectă a inechității salariale. Diferența salarială poate fi explicată și cauzată și de factori, precum discriminarea directă de către angajatori/angajatoare a femeilor prin remunerare comparativ mai mică și reducerea oportunităților de promovare a acestora (vezi figura de mai jos).

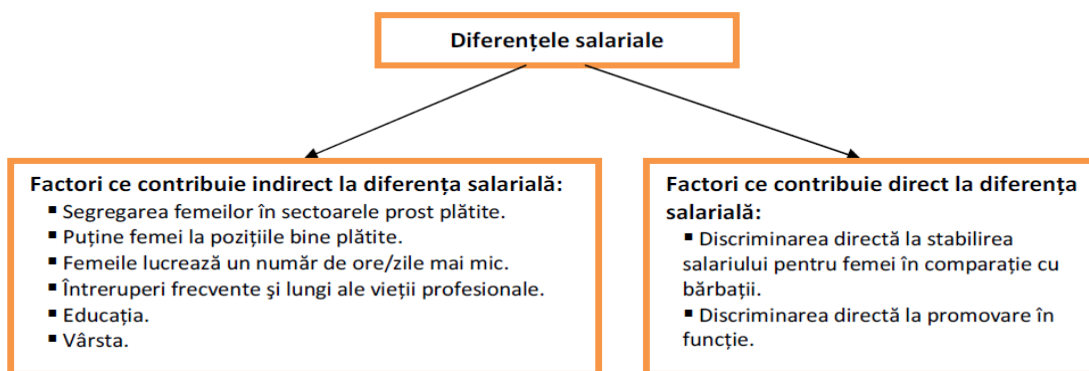


Figura 11. Factorii care determină diferențele salariale

Politicele publice pentru reducerea diferențelor salariale în Republica Moldova nu au funcționat. Atât Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă (2007-2015), cât și Programul Național de Asigurare a Egalității de Gen (2010-2015) și-au propus să reducă diferențele salariale. Prezenta analiză arată că acest angajament nu a fost realizat din două motive: (i) intențiile de a reduce diferențele salariale nu au fost urmate de intervenții clare și consecvente ale autorităților. Prin urmare, autoritățile nici nu au încercat la modul serios să soluționeze această problemă, (ii) abordarea în cadrul respectivelor documente de politici a fost una greșită, în special prin faptul, că aceasta nu a vizat cauzele diferențelor salariale – cele ce țin de discriminarea indirectă pe piața muncii și cele ce țin de discriminarea directă la locul de muncă.

(iii) Reconcilierea vieții de familie cu cea profesională:

Politicele interne ale angajatorului nu sunt prietenoase familiilor, în special cele ce vizează programul flexibil de muncă. Un studiu recent³, relevă o diferență în ce privește flexibilitatea programului de muncă la bărbați și femei. Conform acestuia, 47,2% dintre femei se bucură de program flexibil de muncă, în timp ce în cazul bărbaților această cifră este de 49,7%, cu o discrepanță semnificativă în cazul persoanelor ce au un program de lucru *foarte flexibil*: de acest privilegiu se bucură doar 6,0% femei, comparativ cu 13,1% bărbați. Important este și faptul că doar 10,5% dintre femeile cu vârsta cuprinsă între 18-29 ani (vârsta reproductivă) dispun de un program de muncă foarte flexibil. Rezultatele anchetei realizate de către BNS cu privire la reconcilierea vieții profesionale și cea de familie⁴ arată că în general programul de lucru al salariaților nu este flexibil pentru 88,5% din salariați care au declarat că nu au posibilitatea de a varia cel puțin cu o oră

³ Studiu Omnibus, CPD, 2015

⁴ Reconcilierea vieții profesionale și a celei de familie. BNS 2010

http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Reconcilierea/Reconcilierea_2010.pdf

programul de începere sau de terminare a zilei de muncă din motive familiale, 7,3% pot varia începutul și sfârșitul zilei de muncă cu condiția respectării numărului de ore lucrate zilnic.

Rolurile de gen/stereotipurile cu privire la statutul femeii în familie și societate au rămas practic neschimbate în ultimii ani. Politicile neprietenoase familiilor de pe piața muncii contribuie la faptul că stereotipurile și rolurile de gen nu se atenuează (figura 13). În acest sens, există un cerc vicios al politicilor care influențează mamele să se retragă de pe piața muncii pe o perioadă îndelungată - fapt care determină inegalități de gen pe piața muncii – element care consolidează stereotipuri și roluri de gen, prin a determina femeile să opteze pentru domenii economice care ar permite o mai mare conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, de exemplu. Alarmant este faptul că asemenea stereotipuri predomină și în rândul tinerilor (figura 12).

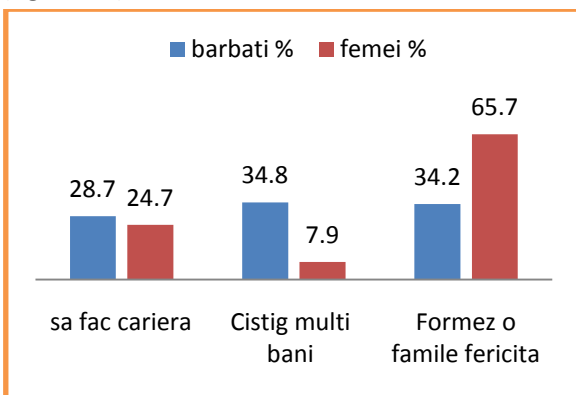


Figura 12. Scopul principal în viață, tineri 15-30 ani
Sursa: BNS

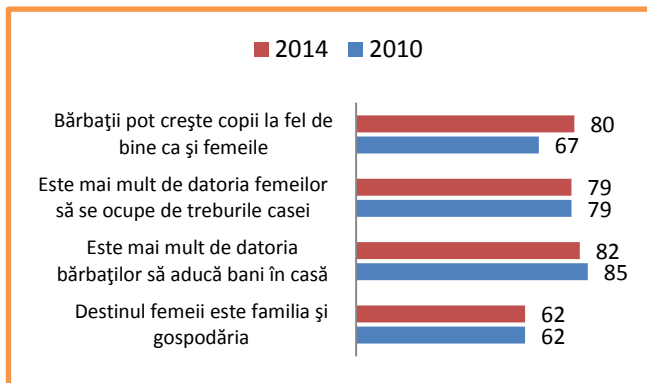


Figura 13. Percepțiile cetățenilor asupra rolurilor de gen
Sursa: Fundația Soros, IPP

III. RECOMANDĂRI PRIVIND REDUCEREA INEGALITĂȚILOR DE GEN PE PIAȚA MUNCII

Reieșind din analiza anterioară și documentul Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2017 – 2021, subliniem faptul că direcțiile și acțiunile prevăzute în cadrul acestuia nu vor contribui la reducerea inegalităților existente pe piața muncii. Prin urmare, recomandam un set de măsuri și acțiuni pentru a fi integrate în cadrul Strategiei și a Planului de acțiuni.

- Pentru *Prioritatea 3, Obiectivul specific 3.2. Promovarea oportunităților de angajare decentă prin politici active pe piața muncii extinse și bine targetate* sugerăm a fi incluse următoarele acțiuni:

(i) Elaborarea unui 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.

(ii) Reforma profundă a concediului de îngrijire a copilului, care trebuie să fie mai scurt, mai bine plătit și să încurajeze tații să beneficieze de el. 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 mamelor 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.

(c) 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.

(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.

(iv) Principiul de plăți egale pentru munci egale trebuie definit în legislația Republicii Moldova. 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: (i) muncă similară sau, în general similară, cu condiția că diferențele de muncă nu au o semnificație practică relevantă – *munci asemănătoare*, (ii) munci diferite prin esență, dar considerate munci de egală valoare – munci echivalente, (iii) 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 egală.

(v) 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: (i) mandatul de a investiga cauzele și nivelul diferențelor salariale pentru diferite sectoare ale economiei, ocupații sau angajatori specifici, (ii) mandatul de investigație trebuie să fie strict reglementat, pentru ca acesta să nu producă costuri exagerate pentru angajatori, (iii) 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, (iv) 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. O experiență destul de utilă în acest sens pentru Moldova ar fi modelul Suediei. În această țară, Ombudsman-ul pentru Egalitate are competențe clare de a verifica modul în care angajatorii asigură remunerarea egală pentru munca egală. Astfel, acesta a analizat modul în care acest principiu este aplicat de către cele mai mari 600 de companii. Drept rezultat, 5 800 de angajați au beneficiat de ajustări la salariu care au totalizat aproximativ 8 milioane de euro.

- *Prioritatea 3, Obiectivul specific 3.1. Consolidarea capacităților instituționale a actorilor responsabili de elaborarea, implementarea și monitorizarea politicilor de ocupare, Direcția 3.1.3* sugerăm a fi completată cu următoarele acțiuni:

(vi) 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: (i) specificarea cazurilor în care angajații au dreptul să solicite angajatorului informații despre politica și structura salarială, (ii) obligația anuală a angajatorilor cu un număr mai mare de 30 de angajați să facă public politica și structura salarială, precum și diferența salarială de gen pe organizație, (iii) 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.

(vii) 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: (i) 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 din criteriile de selectare, (ii) același principiu poate fi utilizat și în procesul de subvenționare și acordare a unor preferințe în formă bănească sau altă formă, (iii) autoritățile ar putea să adopte proceduri de non discriminare pentru întreprinderile din sectorul public mult mai stricte decât cele impuse sectorului privat.

(viii) 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.

- *Prioritatea 1, Obiectivul specific 1.2, Direcția de acțiune 1.2.3 Îmbunătățirea colectării datelor necesare pentru elaborarea politicilor de ocupare, monitorizare și evaluare* sugerăm a fi completat cu acțiunea:

(ix) Ajustarea, din perspectiva de gen, a indicatorilor ce vor fi evaluați la finele perioadei de implementare a Strategiei și a Planurile Anuale. Aceasta presupune prezentarea datelor dezagregate în funcție de sex și corelarea lor cu alte subcategorii de date (rural-urban, categorie de vârstă, acces la servicii și utilități publice, capacitate de plată, participarea în activități economice etc.) pentru a putea prezenta o imagine integrată a situației în domeniu.

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 plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"
str. Armenească, 13
Chisinau, 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,
e-mail: cpd@progen.md