

Agenda Egalității de Gen

Propuneri pentru programul de guvernare în domeniul promovării
egalității de gen pentru perioada 2014-2018

Propus de:

Centrul Internațional pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Femeii „La Strada”

Centrul de Drept al Femeilor

Asociația Femeilor Antreprenoare

Clubul Politic 50 la 50

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

Fundația Est Europeană

Centrul de Resurse Juridice din Moldova

Centrul de Resurse pentru Drepturilor Omului

Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri

Gender-Centru

Introducere

În pofida eforturilor autorităților publice, partenerilor de dezvoltare și a organizațiilor societății civile, progreselor de aproape un deceniu de la adoptarea legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, marele probleme structurale ce afectează disproportional femeile și bărbații încă mai persistă: (I) nivelul de reprezentare al femeilor în forurile decizionale a rămas practic neschimbat; (II) femeile au continuat să fie discriminate pe piața muncii și supra-reprezentate în cele mai prost plătite sectoare ale economiei; (III) femeile continuă să îngrijească disproportional de mult de copii, cu implicarea minimă a taților, aceste realități fiind determinate de politici publice și societate; (IV) numărul victimelor violenței domestice continuă să crească.

În anul 2014 clasa politică a dat dovadă de lipsă de voință politică, a demonstrat că valorile Europene precum egalitatea de gen sunt doar niște slogane deșarte fără să urmeze și acțiuni concrete. Două proiecte de lege vizând cota de gen de reprezentare și introducerea concediului paternal au zăbovit pe agenda Parlamentului timp de mai multe luni. După multe proteste și acțiuni civice din partea societății civile, inclusiv întâlniri cu aproape toți liderii fracțiunilor partidelor din Parlament, clasa politică și-a asumat public votarea și adoptarea celor două pachete de legi. În Iulie, aceste două pachete au fost votate în prima lectură și apoi, au rămas în aer: nu s-au regăsit pe agenda Parlamentului din toamnă și, respectiv, prevederile din aceste documente n-au fost aplicate la Alegerile din 30 Noiembrie. Lipsa demonstrată de voință politică deranjează și îngrijorează societatea civilă și pune serios la dubiu angajamentele declarate Europene ale clasei politice.

Mai mult ca atât, în toamna anului 2014 au avut loc 5 Forumuri naționale ale femeilor*: Forumul Femeilor Primari, Forumul Femeilor Avocate, Forumul Femeilor cu Dizabilități, Forumul Femeilor din Business și Forumul Femeilor Lidere din Comunitățile Rurale. La toate aceste evenimente, femeile au declarat cu o voce importanța principiului egalității de gen și au cerut de la clasa politică respectarea angajamentelor Europene pe care le-a făcut cea din urmă. Acest document cuprinde cerințele concrete pe care femeile le-au vociferat și le-au inclus în Rezoluțiile de la aceste evenimente.

* Femeile din Moldova sunt și femeile de etnie romă, găgăuză, ucraineană și bulgară, femeile cu dezabilități, femeile de culoare, femeile homosexuale și femeile ce se identifică cu altă religie decât cea majoritară, ortodoxă.

I. Participare și Reprezentare Echilibrată

La momentul actual nivelul de reprezentare a femeilor în Parlamentul Republicii Moldova este sub media țărilor Uniunii Europene, țărilor membre ale OSCE și chiar media globală. Pe parcursul ultimelor 5 scrutine parlamentare și 2 scrutine locale, ponderea femeilor în rândul candidaților nu a înregistrat creșteri semnificative. Ponderea femeilor candidați în alegerile din 2005 era de 29%, iar în 2014 aceasta a constituit 30,5%. Putem constata că în perioada de un deceniu, clasa politică nu a realizat schimbări semnificative în ceea ce privește reprezentarea echitabilă a femeilor și bărbaților în procesul electoral.

Solicităm:

(1) Repartizarea politică a funcțiilor înalte în stat (Președinte, Speaker al Parlamentului, Prim-Ministru) într-un mod în care cel puțin la una dintre aceste funcții să fie desemnată o femeie.

(2) Criteriul reprezentării echitabile a femeilor și bărbaților să fie parte la algoritmul de desemnare de către partide a tuturor funcțiilor cu caracter politic atât în Parlament (Vice-președinții, președinții comisiilor parlamentare, Biroul permanent, șefii delegațiilor), Guvern și alte poziții cum ar fi Agențiile Subordonate Parlamentului sau Guvernului, cât și la desemnarea ambasadurilor.

(3) În primele 100 de zile ale mandatului noului Parlament, să fie adoptate în lectură finală proiectul de lege cu privire la introducerea cotei minime de reprezentare. Legea adoptată trebuie să conțină următoarele prevederi minime: (I) cota minimă de 40%, (II) cota să fie aplicată pe fiecare 5 locuri din lista de candidați, (III) CEC și instituțiile electorale la nivel raional și local să nu înregistreze listele de candidați care nu respectă aceste cerințe, (4) prevederile date să fie aplicabile alegerilor locale generale din 2015.

(4) De asemenea, Parlamentul trebuie să adopte în primele 100 de zile pachetul de legi cu privire la transparența campaniilor electorale și a partidelor politice în modul propus de reprezentanții societății civile. Pachetul de legi adoptat trebuie să includă în mod obligatoriu următoarele prevederi: (1) acordarea fondurilor publice partidelor (30% din fonduri) proporțional cu reprezentarea femeilor și a tinerilor în funcțiile electivă, (2) să ofere posibilitatea organizațiilor de femei și de tineri din partide să utilizeze cel puțin o treime din fondurile primite de la stat în activități care vor promova participarea femeilor și a tinerilor în procesul electoral și politic.

II. Violența față de femei și violența în familie

Violența față de femei și violența în familie este o problema gravă și un fenomen răspândit în Moldova. Conform datelor oficiale (BNS 2011) privind violența în familie împotriva femeii, în Republica Moldova șapte din zece femei din zonele rurale și șase din zece femei din urbe au suferit de cel puțin o formă de violență din partea soțului/partenerului intim pe parcursul vieții, iar 12% din toate femeile au fost supuse tuturor formelor de violență.

Solicităm:

(1) Îmbunătățirea legislației prin introducerea următoarelor prevederi: (1) posibilitatea emiterii în regim de urgență a ordonanței de protecție de către colaboratorii IGP, (2) stabilirea modalității de compensare pentru victimele violenței domestice, (3) mecanism clar și predictibil de finanțare a Centrelor de Asistență și Protecție, (4) Măsuri mult mai dure pentru atragerea la răspundere penală a agresorilor.

(2) Semnarea și ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie (Convenția de la Istanbul) pînă la sfîrșitul anului 2015.

(3) Sporirea alocațiilor publice pentru extinderea serviciilor și programelor destinate atît victimelor violenței domestice cît și agresorilor. Astfel încât, pînă în anul 2018, aceste servicii să fie prezente în fiecare raion din țară conform standardului minim European de un loc în plasament la 10 mii locuitori.

(4) Elaborarea în anul 2015 a unei politici publice clare și ambițioase în domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie. Aceasta trebuie să conțină angajamente ferme în ceea ce privește îmbunătățirea: (1) mecanismului de reclamare a cazurilor de violență, (2) activității echipelor multidisciplinare, (3) monitorizării aplicării sau încălcării ordonanțelor de protecție, (4) instruirii permanente a tuturor reprezentanților instituțiilor relevante (MAI, APL, etc.).

(5) Crearea unui departament special în cadrul Ministerului responsabil exclusiv de coordonarea implementării politicii publice în domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie. Crearea unităților specializate pe cazurile de violență în familie și violenței asupra femeii în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Procuraturii, Ministerul Sănătăți și Autorităților Publice Locale.

(6) Angajament ferm din partea Guvernului pentru elaborarea raportului anual cu privire la violența în familie și violența față de femei. Acesta să fie elaborat cu participarea tuturor instituțiilor relevante și făcut public în primul trimestru al următorului an.

III. Piața Muncii

Prevederi legale și politici care la un moment dat erau menite să "răsplătească" femeile pentru rolul lor disproporțional în îngrijirea copiilor, vin să discrimineze femeile pe piața muncii în contextul actual când societatea sesizează importanța reconcilierii vieții profesionale cu cea personală și importanța implicării sporite a taților în îngrijirea copiilor.

Două fapte ilustrează perfect dezechilibrul în politicile actuale de acordare a concediilor de îngrijire a copilului: deși Moldova are cea mai lungă perioadă de concediu plătit de îngrijire a copilului dintre toate țările Uniunii Europene, tot Moldova are cea mai mică rată de fertilitate în acest context. Deci, actualele politici: (1) nu motivează tinerele familii să aibă copii; (2) discriminează femeile pe piața muncii; (3) rezultă în decalaje de gen în salarii și pensii; (4) nu încurajează femeile cu copii să re-entre pe piața muncii, rezultând în atrofierea calităților profesionale; și (5) nu încurajează tații să se implice în îngrijirea copiilor.

Solicităm:

(1) Adoptarea în lectură finală a modificărilor legislative pentru introducerea concediului paternal (pentru tați) care să prevadă următoarele elemente: (I) perioada de concediu de 14 zile, în primele 100 de zile de la nașterea copilului, (II) achitat din fonduri publice, (III) în proporție de 100% comparativ cu salariul.

(2) Modificarea în 2015 a Codului Educației astfel încât educația ante-preșcolară (creșele) să fie finanțată din fondurile publice începând cu 2016, cu un angajament ferm din partea Guvernului că anual acest serviciu va fi extins în tot mai multe regiuni.

(3) Începând cu anul 2016, modificarea cadrului legal pentru reformarea profundă a concediului de îngrijire a copilului. Reforma concediului de îngrijire a copilului va prevedea următoarele elemente: (I) excluderea concediului suplimentar neplătit de îngrijire a copilului de la 3 la 6 ani, (II) rezervarea a minim 2 luni din concediul plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani pentru tați / dacă familia nu utilizează acele 2 luni, ele se pierd; (III) analiza opțiunii de micșorare a perioadei concediului plătit de îngrijire a copilului, care la moment este până la vârsta de 3 ani / această opțiune trebuie condițională de solicitarea (2)- creșe din această listă; (IV) modificarea plăților în perioada concediului de îngrijire a copilului în următorul fel: pentru femei în descreștere – pentru a le motiva să revină mai rapid pe piața muncii, iar pentru bărbați în creștere pentru a-i motiva să beneficieze cât mai mult de concediul de îngrijire a copilului.

(4) Reforma profundă a sistemului de pensii inclusiv prin: (I) egalarea treptată a vârstei de pensionare; (II) modificarea formulei de calcul a cuantumului pensiei pe parcursul concediului de îngrijire a copilului; (III) egalarea stagiului de cotizare.

(5) Guvernul să adopte un regulament cadru care să descrie în mod specific procedurile de non discriminare (prevederi ce vor preveni 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.

(6) Să optimizeze și dezvolte registrul de abilități și competențele profesionale, în conformitate cu raportul cerere/ofertă pe piața forței de muncă, astfel încât orice profesie să fie valabilă atât la masculin, cât și la feminin. De ex. secretar/secretară; tractorist/tractoristă; avocat/avocată; asistent/asistentă; etc.

(7) Să recunoască legal activitățile de îngrijire la domiciliu persoanelor cu dezabilități ca stagiul de muncă eligibil pentru salarizare și pensionare.

IV. Antreprenorialul Feminin

Femeile din Republica Moldova conduc 27% din afacerile de pe teritoriul tarii, iar majoritatea - 85% sunt în mediul urban, dintre care 60% în capitală (potrivit studiului Confederației Naționale a Patronatului 2013). După mărimea lor, afacerile conduse de femei sunt mici atât după numărul de angajați, cât după volumul veniturilor din vânzări. Acestea le oferă antreprenoarelor o flexibilitate mai mare pentru a combina businessul cu grija pentru familie, copii și casă. Majoritatea femeilor dețin afaceri în domeniul serviciilor de consultanță, instruire, publicitate, turism, comerț, industria ușoară și confecții.

Barierile, cu care se confruntă femeile de afaceri, sunt de câteva tipuri: *obstacole contextuale* - care presupun perceperea femeilor în afaceri, mentalitatea și perceperea societății, lipsa modelelor de rol; *obstacole economico-financiare* – accesul insuficient a antreprenoarelor cu experiență și a celor start-up la resurse financiare, lipsa programelor dedicate pentru dezvoltarea afacerilor de către femei; *obstacole soft* – nivelul de pregătire antreprenorială, accesul la instruire în domeniul afacerilor și la resurse informative.

Solicităm:

(1)Elaborarea și aprobarea unui Program (Strategia) de Dezvoltare a Antreprenorialului Feminin în Moldova de către Ministerul Economiei în cooperare cu alte ministere, agenții de resort, parteneri de dezvoltare și asociațiile de afaceri. Programul să includă un plan de acțiuni cu activități punctate și resurse financiare alocate.

(2)Instituirea unui produs de garantare a creditelor pentru femei în afaceri (afaceri în care beneficiara este administrator și una din co-fondatori) cu rata de dobânda pe produsul de garantare 0%. Produsul de garantare să fie instituit în cadrul Fondului de Garantare de Stat gestionat de ODIMM.

(3)Crearea unui Fond giratoriu pentru creditarea femeilor în afaceri, în special pentru crearea și dezvoltarea afacerilor în zonele rurale. Creditele să fie oferite la rată de dobândă preferențială pentru acoperirea cheltuielilor administrative. Fondul să fie unul consolidat de stat fiind suplinit inclusiv din resursele partenerilor de dezvoltare.

(4) Completarea strategiei de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012-2020, aprobată prin HG nr. 685 din 13.09.2012 cu o componentă ce ține de susținerea și dezvoltarea antreprenorialului feminin.

(5)Elaborarea unui program de instruire și mentorat dedicat femeilor în afaceri și bazat pe necesitățile de dezvoltare personală și antreprenorială a femeilor și crearea de parteneriate.

(6)Colectarea datelor statistice relevante și elaborarea studiului referitor la impactul afacerilor conduse de femei în Republica Moldova.

(7)Implicarea mai activă și consolidarea asociațiilor de afaceri în domeniul promovării femeilor în business prin crearea unei platforme de dialog/coordonare permanentă a acțiunilor și politicilor ce țin de antreprenorialul feminin cu implicarea reprezentanților instituțiilor publice și nonguvernamentale interesate de promovarea femeilor în afaceri.

V. Instituții și Proceduri pentru Egalitatea de Gen

Cadrul instituțional pentru asigurarea egalității de gen este inefficient, fapt care duce la implementarea superficială a politicilor din domeniu iar majoritatea strategiilor sectoriale sunt adoptate fără a ține cont de perspectiva egalității de gen.

Printre cele mai mari provocări în acest sens sunt: (1) gradul redus de responsabilitate a agențiilor / instituțiilor publice pentru realizarea egalității de gen, (2) capacitate redusă de a înțelege și a formula diferite opțiuni de politică pot avea impact diferit pentru femei și bărbați și (3) un mecanism foarte slab de monitorizare și responsabilizare a instituțiilor publice pentru realizarea egalității de gen.

Solicităm:

(1) Instituirea în cadrul Parlamentului a unei comisii cu responsabilități clare pentru asigurarea și promovarea egalității de gen, această sintagmă sau echivalentul să se regăsească și în denumirea comisiei. Atribuțiile comisiei vor include: (I) avizarea obligatorie a tuturor actelor legislative relevante din perspectiva impactului asupra egalității de gen, (II) audierea anuală a tuturor autorităților centrale în ceea ce privește progresele în implementarea politicii de stat în domeniu cât și a angajamentelor internaționale relevante pentru domeniu (CEDAW, UPR, MDG, etc.).

(2) La crearea noului Guvern, instituirea simbolică a sintagmei *pentru asigurarea șanselor egale* sau a unei sintagme echivalente în denumirea ministerului de resort.

(3) Instituirea în toate ministerele, începând cu anul 2016, a unităților de gen. Acestea vor: (I) activa cu normă deplină, cel puțin în ministerele responsabile de: Afacerile Interne, Economie, Educație, Sănătate și Piața Muncii; (II) activa în cadrul direcțiilor de monitorizare și analiză a politicilor în baza unui regulament clar de activitate; (III) vor avea sarcina principală de a integra principiul egalității de gen în toate etapele ciclului de politici publice.

(4) Guvernul va adopta în anul 2015 regulamentul cu privire la asigurarea șanselor egale (ce prevede integrarea perspectivei de gen, dezabilitate, sărăcie, vîrstă, etc.). Acest regulament va prevedea integrarea perspectivei egalității în procesul de elaborare a politicilor publice, inclusiv a bugetului. Guvernul va introduce ca prevedere obligatorie, analiza impactului asupra egalității șanselor pentru elaborarea și evaluarea tuturor politicilor publice sectoriale.

(5) Abilitarea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării cu atribuția de aplicare a sancțiunilor contravenționale. Standardele europene în domeniu, nemijlocit Directiva 43/200/EC, susțin crearea unor instituții independente cu mandat comprehensiv și eficient care să asigure eficacitatea implementării practice a legislației antidiscriminare. Astfel, printre atribuțiile minimale cu care trebuie asigurată instituția națională cu rol în prevenirea și combaterea discriminării (i.e. Consiliu) se regăsește sancționarea contravențională a faptelor de discriminare.

(6) Elaborarea anuală a Raportului pe Egalitatea Șanselor de către Guvern și prezentat public nu mai târziu de primul trimestru al următorului an.

(7) Biroul Național de Statistică să asigure dezagregarea tuturor datelor statistice pe criteriul de gen.