

PROPUNERILE CENTRULUI PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE
PE MARGINEA PLANULUI DE ACȚIUNI AL GUVERNULUI
PENTRU ANII 2019 – 2020

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) susține inițiativa Cancelariei de Stat privind elaborarea planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2019 – 2020. De apreciat este faptul că documentul de politică publică este un document structurat care integrează, inclusiv, acțiuni ce vor contribui la diminuarea inegalităților de gen, în special în ceea ce vizează combaterea și prevenirea hărțuirii sexuale în câmpul muncii și în sistemul educațional, prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, dar și promovarea bugetării sensibile la gen.

Totodată, ținând cont de inegalitățile înregistrate în practic toate domeniile reflectate în noul plan de acțiuni, CPD vine cu un set de recomandări ce se propun a fi abordate în textul Planului de Acțiuni, întru reducerea sau depășirea celor mai relevante diferențe de gen și întru asigurarea incluziunii grupurilor vulnerabile.

RECOMANDĂRI GENERALE

În temeiul prevederilor Legii nr 5. „Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați”¹, în conformitate cu art. 17, în competența Guvernului intră: (i) asigurarea integrării în politici, strategii, programe, acte normative și investiții financiare a principiului egalității între femei și bărbați și (ii) aprobarea planurilor și programelor naționale privind egalitatea între femei și bărbați, monitorizează realizarea lor. Totodată, în corespundere cu art. 19, în competența *Autorităților Publice Centrale* intră asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați și a realizării tratatelor internaționale din domeniu în sfera de competență.

În acest context, CPD atrage atenția atât Cancelariei de Stat, cât și tuturor *Autorităților Publice Centrale* vizate în planul de acțiuni, asupra faptului că **toate documentele de politici publice** ce se propun a fi elaborate, completate sau modificate în perioada de implementare a planului respectiv, **trebuie să integreze dimensiunea de gen prin măsuri ce vin să abordeze cele mai relevante diferențe dintre femei și bărbați.**

Totodată, pentru asigurarea unui nivel mai înalt de transparență decizională, dar și pentru îmbunătățirea cooperării cu societatea civilă, solicităm Guvernului de a informa societatea despre deciziile luate, pe tot parcursul consultării unui proiect de lege. Apreciem implicarea Administrației Publice Centrale în a fi mai deschiși societății (de exemplu: plasarea anunțurilor privind consultările organizate asupra proiectelor de lege, plasarea pe site-ul Guvernului a deciziilor finale adoptate etc.), dar totuși mai sunt unele lacune ce se impun a fi soluționate în acest sens. Astfel, din experiența CPD pe parcursul ultimilor ani constatăm următoarele dificultăți în colaborare cu Guvernul:

- pe site-ul www.particip.gov.md nu toate proiectele propuse spre consultare sunt completate cu documentele de rigoare (uneori lipsesc fie proiectul de lege, fie nota informativă, fie proiectul Hotărârii de Guvern etc.);
- subiectele propuse pe agenda Guvernului nu sunt mereu completate cu documentele aferente, ceea ce face dificilă monitorizarea procesului decizional;
- în cele mai dese cazuri la înaintarea opiniilor sau a recomandărilor specifice vizavi de proiectele propuse spre consultare nu este expediat nici un răspuns prin care să se confirme recepționarea sau acceptarea acestora;
- sinteza recomandărilor și tabelul de divergențe a unui proiect de lege nu sunt plasate public, iar la solicitarea acestora nu mereu se oferă un răspuns pozitiv.

În conformitate cu cele mai sus menționate, solicităm Guvernului de a îmbunătăți procesul de transparență decizională pe tot parcursul elaborării și adoptării unei inițiative legislative.

¹ <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=315674&lang=1>

RECOMANDĂRI SPECIFICE

Adițional, recomandăm completarea textului Planului de Acțiuni al Guvernului pentru anii 2019 – 2020 cu următoarele:

ARIA II. BUNA GUVERNARE

A. Administrația publică

A3. Elaborarea programului anual de instruire a resurselor umane din autoritățile publice, **cu includerea subiectelor ce vizează drepturile omului, egalitatea de gen și incluziunea socială.**

B. Statistica

C1. Elaborarea și aprobarea proiectului de lege cu privire la Recensământul populației și al locuințelor, runda mondială 2020, **sondaj ce va oferi date statistice multiplu dezagregate în funcție de criteriul de sex și corelate cu alte subcategorii de date (rural-urban, categorii de vârstă, nivelul socio-economic, etnie, dizabilitate, nivelul educațional etc.).**

ARIA III. FINANȚE PUBLICE

F. Domeniul salarizare în sectorul bugetar

F3. Proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (pentru eliminarea deficiențelor atestate în procesul de implementare a Legii 270/2018, **ținându-se cont de eliminarea tuturor elementelor discriminatorii prin prisma de gen și de asigurarea aplicării principiului plății egale pentru muncă de valoare egală și muncă de valoare egală).**

ARIA IV. ECONOMIE ȘI INFRASTRUCTURĂ

A. Mediul de afaceri

A32. Asigurarea faptului că cel puțin 30% din resursele financiare alocate pentru programele de suport ale antreprenoriatului, finanțate de stat și/sau de partenerii de dezvoltare, precum și liniile de creditare ale instituțiilor financiare internaționale/sau acordate în cadrul unor programe internaționale, să fie accesate de către femei (până în iunie 2020).

Argumentare: Conform datelor oficiale disponibile, raportul dintre femei și bărbați în rândul angajatorilor este de 1 la 4 (respectiv 26,9% femei și 73,1% bărbați), indiferent de forma de proprietate a unității pe care o conduc. În funcție de mărimea unității, se constată că femeile se regăsesc mai frecvent în calitate de conducători ai întreprinderilor micro (31,5%) și ale celor mijlocii (24,7%). Întreprinderile cu peste 100 de salariați sunt conduse de femei în proporție de 18%. Totodată, femeile sunt proprietare a doar 25% din întreprinderile Republicii Moldova și doar 65% dintre ele se află în poziție de top manager, comparativ cu 99% în cazul bărbaților proprietari.²

ARIA V. CAPITALUL UMAN ȘI SOCIAL

B. Sănătatea

B1. Elaborarea conceptului de modernizare a sectorului spitalicesc, **astfel încât acesta să fie accesibil tuturor persoanelor și să asigure ca toate instituțiile medicale, inclusiv din zonele rurale, să fie dotate cu scaune ginecologice pentru femeile cu dizabilități locomotorii (până la finele anului 2020).**

B22. Asigurarea unui acces de 100% la serviciile de îngrijire sexual-reproductivă și contracepție.

Argumentare: Rata de utilizare a contraceptivelor în rândul femeilor este de doar 31,6%. Serviciile de contracepție trebuie să devină o componentă principală a politicilor integrate în domeniul sănătății sexuale și reproductive. Compania Națională de Asigurări în Medicină trebuie să includă contraceptive moderne pe lista medicamentelor compensate.

² <http://documents.worldbank.org/curated/en/411391516856355553/pdf/122962-REVISED-PUBLIC-MoldovaSupportingWomenEntrepreneurshipFINALPRINT.pdf>

C. Protecția socială și raporturile de muncă

C1. Indexarea prestațiilor de asigurări sociale și a unor prestații sociale ([inclusiv indexarea la rata anuală a inflației a indemnizației pentru îngrijirea copilului](#)).

C4. Modificarea și completarea unor acte normative în vederea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale în domeniul muncii și în sistemul educațional.

Recomandăm ca respectiva acțiune să fie în responsabilitatea inclusiv a Ministerului Educației, Culturii și Cercetării și nu doar a Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. Aceasta se impune prin aceea că, ținând cont de faptul că pentru a preveni și combate hărțuirea sexuală, atât în raporturile de muncă, dar și în sistemul educațional, urmează să fie ajustat cadrul legal specific ariei muncii și domeniului educațional. Astfel, întrucât sub competența MSMPS nu intră aprobarea modificărilor cadrului legal ce vizează educația (de exemplu: Codul Educației, Carta universitară, Codul de Etică Universitară etc.), solicităm divizarea responsabilităților între aceste două autorități.

Totodată, recomandăm ca la etapa de dezvoltare a măsurilor de combatere a fenomenului dat în câmpul muncii să se țină cont de următoarele măsuri: (i) legalizarea chestionării anonime drept instrument de identificare a incidenței hărțuirii sexuale la locul muncii; (ii) indicatori de clasificare clară a actelor de hărțuire sexuală după severitatea cazului; (iii) revizuirea actelor normativ juridice în vigoare în vederea divizării clare a responsabililor și a atribuțiilor instituțiilor mandatate cu prevenirea, investigarea și combaterea hărțuirii sexuale.³

C6. Modernizarea legislației muncii în corespundere cu necesitățile pieței muncii, [ținându-se cont de principiile accesibilității și incluziunii tuturor grupurilor vulnerabile, întru diminuarea și/sau depășirea celor mai relevante inegalități, inclusiv de gen.](#)

C11. [Eliminarea prevederilor discriminatorii legate de calcularea venitului mediu lunar pentru perioadele necontributive la determinarea pensiilor \(până în martie 2020\).](#)

Argumentare: Aceasta se referă, în special, la perioada de îngrijire a copilului până la vârsta de trei ani. Articolul 5 alin. (2) lit. b)8 specifică faptul că perioada de îngrijire a copilului până la vârsta de trei ani este asimilată stagiului de cotizare. Totodată, în art. 8 alin. (3) este menționat că „la determinarea venitului mediu lunar, începând cu 1 ianuarie 1999, se ia în considerare salariul minim lunar pe țară la data calculării pensiei”. Această prevedere este discriminatorie față de femei, întrucât legiuitorul cunoaște că majoritatea persoanelor care optează pentru concediul de îngrijire a copilului sunt femei.

C23. [Elaborarea Planului de acțiuni privind diminuarea muncii informale și nedeclarate pentru 2020-2030, ținându-se cont de cele mai relevante inegalități de gen, specifice acestei arii.](#)

Argumentare: Nivelul muncii informale este în creștere, în special în rândul tinerilor și bărbaților. Ocuparea informală în Republica Moldova este în mare parte o consecință a ocupării în agricultură, acestea cresc în tandem deoarece majoritatea celor ocupați în mod informal sunt ocupați în agricultură. În anul 2016, cel mai mare nivel al ocupării informale a fost atestat în rândul tinerilor cu vârsta de 15-24 de ani. Pentru acest grup, în special pentru băieții cu vârsta de 15-24 ani, în ultimii șase ani: (i) a scăzut ponderea celor salariați, (ii) a crescut ocuparea în agricultură și (iii) a crescut gradul de ocupare informală în sectoare non agricole, comparativ cu alte grupuri de vârstă. Pe fonul creșterii ocupării în agricultură, gradul de ocupare informală a crescut cu aproximativ 10% în rândul vârstnicilor, fapt care induce un risc semnificativ pentru nivelul bunăstării acestora, deoarece nu toate veniturile acestora vor fi considerate la calculul pensiei pentru limita de vârstă.⁴

C28. [Elaborarea Planului de acțiuni pentru anul 2020 pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2017 – 2020, ce va determina atât accesibilitatea și incluziunea grupurilor vulnerabile, cât și diminuarea inegalităților între femei și bărbați în câmpul muncii.](#)⁵

C33. [Reformarea concediului de îngrijire a copilului, prin introducerea unei grile care să ofere maximă flexibilitate părinților, să motiveze implicarea taților și să faciliteze reîntoarcerea în câmpul muncii a mamelor \(până în Martie 2020\).](#)⁶

³ http://progen.md/files/8257_cpd_cdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf

⁴ Raportul „Inegalitățile în R. Moldova”, CPD, Fundația Est-Europeană, mai 2017
http://progen.md/files/1294_inegalitatile_in_moldova_ro.pdf

⁵ Opinia CPD cu referire la planul de acțiuni pentru 2018 al Strategiei Naționale pentru Ocuparea a Forței de Muncă 2017-2021
<http://progen.md/index.php?pag=n&opa=view&id=439&tip=publicatii&start=20&l=>

⁶ Propunerile CPD privind reforma concediului de îngrijire a copilului
http://progen.md/files/8374_propunerile_cpd_reforma_concediului_de_ingrijire_a_copilului.pdf

Argumentare: Concediul de îngrijire a copilului nu motivează tații să beneficieze de acest drept. Deși numărul de tați beneficiari ai indemnizației de îngrijire a copilului este în creștere, ponderea acestora este destul de mică comparativ cu cea a mamelor. O modalitate de structurare a concediului de îngrijire a copilului ar presupune că ambii părinți beneficiază – pe rând – de concediu, aceștia nefiind forțați să decidă dacă doar unul sau altul din ei își va asuma grija pentru creșterea copilului în această perioadă.

D. Educația

D4. Aprobarea formulei de finanțare pentru instituțiile de educație timpurie (**inclusiv pentru serviciile de creșă**).

Argumentare: În conformitate cu amendamentele aprobate în noiembrie 2018 la Codul Educației, prin care s-a modificat vârsta de încadrare a copiilor la creșe (0-2 ani) și la grădinițe (2-6/7 ani), dar și prin care s-a decis asupra faptului că Guvernul va elabora și aproba Programul de extindere a serviciilor de creșă, până în 2020, considerăm esențial ca planul de acțiuni al Guvernului să prevadă măsuri orientate spre susținerea (extinderea și finanțarea) instituțiilor de educației ante-preșcolare. Astfel, mai multe servicii de creșă va contribui și mai mult la succesul reformei concediului de îngrijire a copilului. Accesul la serviciile de creșă trebuie să fie sporit, pentru a oferi și mai multă flexibilitate părinților de a decide perioada optimă de îngrijire a copilului.

În acest sens, 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.

Considerăm că o modalitate de asigurare a acestui rezultat este ca autoritățile centrale să stabilească un Fond Național pentru Creșe, care ar oferi co-finanțare 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 2 ani de activitate.

D7. Aprobarea Planului național de acțiuni privind implementarea Strategiei de dezvoltare a abilităților și competențelor parentale pentru anii 2018-2023, **ținând cont de perspectiva de gen în acest domeniu.**

Argumentare: Planul de acțiuni urmează să integreze măsuri ce vor veni să depășească cele mai relevante inegalități de gen din acest domeniu, întrucât: (i) stereotipurile privind rolurile tradiționale de gen în societate persistă și chiar se acutizează (în 2018, 8 din 10 respondenți cred că bărbații sunt cei ce trebuie să aducă bani acasă, iar 6 din 10 consideră că femeile trebuie să se ocupe de familie și gospodărie); (ii) percepțiile cu privire la rolurile tradiționale de gen sunt prevalente și în rândul părinților; (iii) părinții din Republica Moldova au abordări diferite în educarea fetelor și băieților (băieții sunt educați mai mult pentru a fi disciplinați, curajoși și independenți, iar fetele sunt educate pentru a fi harnice, ascultătoare și ordonate); (iv) abordarea bazată pe stereotipuri a părinților determină comportamentul diferit al fetelor și băieților (fetele tind să citească mai mult comparativ cu băieții, iar aceștia din urmă consumă mai mult timp jucându-se la calculator) și (v) diferențele de comportament explică, în mare parte, diferența dintre performanța academică a fetelor și băieților, care crește odată cu vârsta elevilor (performanțele fetelor, comparativ cu cele ale băieților, sunt mai înalte în clasa a IX-a decât în clasa a IV-a).

Datele sondajului de opinie ce stau la baza acestor concluzii, cât și o argumentare mai detaliată a acestora a se vedea în documentul „*Recomandările CPD cu privire la Planul național de acțiuni pe anii 2018-2022 privind implementarea Strategiei intersectoriale de dezvoltare a abilităților și competențelor parentale pentru anii 2016-2022*”⁷.

D20. Modificarea și completarea unor acte normative în vederea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ prin: (i) probarea unui set unitar de prevederi legale cu privire la combaterea hărțuirii sexuale pentru instituțiile de învățământ de toate nivelele; (ii) obligarea fiecărei instituții de învățământ să aprobe și să implementeze proceduri interne de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale; (iii) abilitarea organizațiilor de studenți cu drepturi de confidenț în cazurile de hărțuire sexuală⁸ (până în iunie 2020).

⁷ http://progen.md/files/7084_opiniacpd_competente_parentale.pdf

⁸ Raport „Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală în instituțiile de învățământ”, CPD, noiembrie 2018
http://progen.md/files/7178_sexual_harassment_education_final_1.pdf

Argumentare: Codul Educației nu prevede măsuri eficiente de prevenire și investigare a cazurilor de hărțuire. Actualmente, în prevederile din Codul Educației cu privire la normele de etică și deontologie ce reglementează relația dintre cadrele didactice și elevi/studenti nu se regăsește noțiunea de hărțuire sexuală. Totodată, cadrul legal nu obligă expres instituțiile de învățământ de toate nivelele să adopte proceduri interne de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale.

Codul de Etică al Cadrului Didactic interzice expres hărțuirea sexuală⁹ a cadrelor didactice și de conducere din învățământul general și profesional tehnic în raport cu elevii, părinții și angajații instituțiilor de învățământ. Totodată, cu privire la Codul de Etică există două provocări de bază: (i) prevederile acestuia nu se răsfrâng asupra învățământului superior, (ii) chiar dacă actul legislativ respectiv interzice hărțuirea sexuală, Codul nu prevede măsuri care ar stipula acțiuni de intervenție în cazul hărțuirii sexuale.

ARIA VII. AGRICULTURA ȘI DEZVOLTAREA RURALĂ

A. Agricultură

A10. Elaborarea și aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea subvențiilor pentru îmbunătățirea nivelului de trai și de muncă în mediul rural din Fondul Național de Dezvoltare a Agriculturii și Mediului Rural, întru inversarea tendințelor de declin economic și social și a fenomenului de depopularizare a zonelor rurale, **ținând cont de cele mai relevante inegalități de gen.**

Notă: Recomandările detaliate privind integrarea dimensiunii de gen în Regulamentul de acordare a subvențiilor sunt reflectate în documentul de opinie elaborat de CPD. Documentul elaborat vine să argumenteze contextul și importanța sensibilizării documentului de politică publică la necesitățile femeilor și a bărbaților, în special din mediul rural.¹⁰

B. Dezvoltarea regională

B1. Monitorizarea și evaluarea impactului proiectelor de dezvoltare regională și de mediu susținute din fonduri naționale.

Indicatori: Raportul de evaluare **elaborat și publicat, ce va oferi date statistice cu referire la beneficiari, dezagregate în funcție de sex, corelate cu alte subcategorii relevante de date (de ex: rural-urban, categorii de vârstă, nivelul socio-economic, etnie, dizabilitate, nivelul educațional etc.).**

B3. Aprobarea și promovarea noului concept al politicii de dezvoltare regională focusată pe stimularea economică și creșterea competitivității regiunilor pentru perioada 2019-2030, **în corespundere cu cele mai relevante inegalități de gen înregistrate în această sferă.**

ARIA IX. DIASPORA

1. Actualizarea Planului de acțiuni cu privire la implementarea Strategiei Naționale „Diaspora–2025”, **ținând cont de cele mai relevante inegalități de gen înregistrate.**

Argumentare: Strategia națională „Diaspora-2025” are o relevanță mare pentru dimensiunea de gen¹¹, deoarece vizează direct mai multe decalaje de gen, care pot fi clasificate astfel: (i) *după tipul relațiilor de muncă* la locul de serviciu peste hotare, 77% bărbați lucrează fără contract de muncă pe perioadă limitată, comparativ cu 23% femei. Acest decalaj se explică, în mare parte, prin faptul că majoritatea bărbaților migrează la muncă sezonieră (în 2012 - din numărul total al persoanelor fără contract de muncă, 76,4% au fost înregistrate în Rusia)¹²; (ii) *după nivelul veniturilor medii lunare* - bărbații primesc în medie cu 28% mai mult decât femeile¹³. Acest decalaj este determinat de faptul că femeile sunt preponderent angajate în munci casnice (57,2% comparativ cu 2,1%), care sunt mai puțin plătite în raport cu domeniul construcțiilor, unde predomină bărbații –

⁹ Art. 6, alin. e) neadmiterea hărțuirii sexuale și a relațiilor sexuale cu elevii, inclusiv a celor consensuale.

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&id=363796&lang=1&view=doc>

¹⁰ Propunerile CPD la Regulamentul de acordare a subvențiilor pentru îmbunătățirea nivelului de trai și de muncă

http://progen.md/files/3793_cpd_recomandari_regulamentul_de_acordare_a_subventiilor_din_fndamr.pdf

¹¹ „Indexul Integrării Dimensiunii de Gen în Politicile Publice 2013 – 2016”, CPD 2017, pag. 37-38

http://progen.md/files/3229_index_dimensiunea_de_gen_in_politici_2013-2016.pdf

¹² http://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/migratia/Sinteza_MFM_2012.pdf

¹³ Inovație în migrația circulară. Migrație și dezvoltare în Moldova, Nexus, 2013

76,1% comparativ cu 16,1%); (iii) *după valoarea remitențelor*¹⁴ – în 2012 femeile au remis cu 13% mai puțin decât bărbații (4 760 Euro comparativ cu 5 400 Euro).

Aceste decalaje sunt semnificative și chiar dacă strategia reflectă datele generale dezagregate pe gen, totuși matricea de acțiuni strategice este mai puțin sensibilă la dimensiunea de gen și nici un obiectiv nu este axat pe înlăturarea inegalităților de gen.

16. Cartografierea Diasporei Republicii Moldova.

Notă: Raportul va oferi date dezagregate pe sex, corelate cu alte criterii relevante (vârsta, țara, studiile, mediul rural-urban, nivelul de educație, nivelul socio-economic, etnia etc.).

¹⁴ În conformitate cu datele prezentate de World Bank, în 2015 remitențele au constituit 23,45% din PIB, ceea ce reprezintă 1,7 mln USD.

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.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58

Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57

www.progen.md

e-mail: cpd@progen.md