



PROPUNERILE
CENTRULUI PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE (CPD)
PENTRU PLANUL DE ACȚIUNI AL GUVERNULUI
PENTRU ANII 2021-2022

CUPRINS

INTRODUCERE	3
PROPUNERILE CPD PENTRU PLANUL DE ACȚIUNI AL GUVERNULUI PENTRU ANII 2021-2022:.....	6
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE.....	6
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL EDUCAȚIEI.....	8
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL AFACERILOR INTERNE.....	10
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL APĂRĂRII.....	14
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL SĂNĂȚĂȚII.....	17
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL JUSTIȚIEI.....	18
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE.....	20

INTRODUCERE

În contextul inițierii procesului de elaborare și consultare a schiței Planului de Acțiuni al Guvernului, pentru perioada 2021-2022, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) vine să accentueze importanța abordării centrate pe necesitățile actuale ale femeilor și bărbaților de către toate Ministerele. Dat fiind specificul transversal al subiectului egalității de gen, CPD apreciază faptul că Planul de Acțiuni al Guvernului reflectă unele măsuri ce vin să abordeze unele dintre inechitățile ce afectează disproportționat femeile și bărbații din Moldova, atunci când ne referim la oportunitățile de angajare în câmpul muncii, accesul la resurse, educație, sănătate, securitate și altele.

Efortul de promovare a măsurilor orientate spre egalitatea de gen trebuie să continue și urmează să aibă un caracter complex și consecvent. Deși avem un cadru legislativ ce abordează problematica de gen și sunt implementate strategii și programe naționale în sensul depășirii și/sau diminuării diferențelor dintre oportunitățile pentru femei și bărbați, totuși în Moldova mai persistă inegalități semnificative de gen. Conform datelor [Indexului Egalității de Gen](#), lansat anual de CPD, s-a identificat o acutizare a inegalităților de gen în ultimii ani. Studiul anual permite măsurarea nivelului egalității de gen în câteva domenii cheie: sănătate, piața muncii, politică, accesul la resurse, percepții și stereotipuri.¹ Pentru anul 2021 valoarea Indexului a fost estimată la 59 de puncte din 100 posibile. Totodată, Indexul Egalității de Gen pentru anul 2021 arată că, după un ușor progres observat în anii precedenți, în ultimul an jumătate dintre domeniile componente au înregistrat scăderi ale valorilor (Piața muncii, Educația și Accesul la Resurse). Acest lucru semnifică nu altceva decât necesitatea de a interveni cu un răspuns complex și țarghetat de politici publice din partea autorităților.

INEGALITĂȚILE SPECIFICE PIAȚEI MUNCII ȘI ACCESULUI LA RESURSE

Piața muncii continuă să fie un domeniu care nu oferă oportunități egale pentru femei și bărbați. Ultimele date oferite de Biroul Național de Statistică arată o retragere a femeilor din rândul persoanelor ocupate (în 2020 rata de ocupare a femeilor a fost de 35%, comparativ cu cea a bărbaților de 43,1%). Cu referire la ponderea femeilor cu copii până la 6 ani, care sunt încadrate în câmpul muncii, în 2019 aceasta era de 39,4%, comparativ cu 60,4% pentru bărbații cu același statut. Retragera femeilor de pe piața muncii le face mai dependente de prestațiile sociale – aceasta reprezentând, în 2019, 24,1% din veniturile totale disponibile ale femeilor (16,2% în cazul bărbaților). Măsurile orientate spre reconcilierea eficientă a vieții profesionale cu cea personală ar putea fi considerate motivele de bază ce alimentează respectivul regres în atingerea echilibrului de gen în materie de muncă. Menționăm că, potrivit datelor BNS, în 2019, în medie, doar 22,5% din numărul total al copiilor de 1-2 ani erau încadrați în instituțiile de educație timpurie.

Femeile angajate continuă să fie dezavantajate în plan salarial, comparativ cu bărbații. În 2019 a fost înregistrată cea mai mare inechitate salarială dintre femei și bărbați din ultimii șase ani, constituind 14,4%. În valoarea monetară, [discrepanța salarială anuală](#) a constituit 14 490 MDL. Situația respectivă se răsfrânge direct și asupra inegalităților în pensii, pierderea financiară anuală a unei femei pensionare în medie fiind de 5 354 MDL. În profil teritorial situația este și mai nefastă, inegalitățile în sensul dat fiind mai pronunțate. Tergiversarea transpunerii în legislația națională a prevederilor stipulate în *Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă*, alimentează manifestarea inegalităților în aria dată.

Fenomenul hărțuirii sexuale este perpetuat în relațiile de muncă și are implicații mai negative asupra femeilor angajate. Datele sondajului de opinie desfășurat de CPD în 2018, a evidențiat că fiecare a cincea femeie angajată din Republica Moldova este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală, iar 4 din 100 se

¹ **Indexul Egalității de Gen măsoară nivelul egalității între femei și bărbați pe 6 domenii cheie.** Acesta este calculat în baza a 31 de indicatori de impact, grupați în șase categorii relevante: (i) Piața Muncii, (ii) Politică, (iii) Educație, (iv) Accesul la Resurse, (v) Percepții și Stereotipuri, (vi) Sănătate. **Nivelul egalității este măsurat de la 0 (zero) la 100 (o sută).** Pentru fiecare domeniu a fost calculat un subindex care poate varia de la 0 – indicând o inegalitate totală între femei și bărbați și 100 – indicând o egalitate de gen. Astfel, cu cât indicele calculat este mai aproape de 100, cu atât nivelul egalității de gen pe acel domeniu este mai înalt.

confruntă cu forme grave de hărțuire. Deși cadrul legal interzice explicit hărțuirea sexuală în toate sferile sociale, realitatea arată că, femeile angajate se confruntă des cu comportamente abuzive: circa 21% dintre ele s-au confruntat cu forme subtile de manifestare a hărțuirii sexuale (priviri, gesturi nepotrivite, limbaj cu tentă sexuală etc.), aproximativ 13,5% au menționat că au fost atinse într-un mod nepotrivit, iar 6,7% au declarat că li s-au propus relații sexuale pentru anumite recompense sau favoruri. Analiza prevederilor cadrului legal în raport cu fenomenul hărțuirii sexuale a evidențiat mai multe lacune în privința intervențiilor eficiente pentru a lupta cu acest comportament negativ. Astfel, în toamna anului 2020, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Centrul de Drept al Femeilor și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, au elaborat o schiță a [unui proiect de lege](#) care are drept scop revizuirea cadrului legislativ național, privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, cu modificarea specifică a 8 acte legislative, și anume: Codul Muncii, Codului Contravențional, Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legea Sindicatelor, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii, Legea cu privire la avocatură, Legea cu privire la organizarea activității notarilor, Legea privind executorii judecătorești.

INEGALITĂȚILE DE GEN ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI

Moldova este încă caracterizată de inegalități semnificative în domeniul educației. În 2019, procentul bărbaților cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani, care au abandonat educația, a fost de 22,6% față de 15,3% femei. Adicional, bărbații tind să aleagă mai multe specialități legate de disciplinele bazate pe STEM (inginerie, tehnologii de fabricație etc.), care sunt de obicei mai bine plătite, iar fetele optează pentru specializări legate de disciplinele umanitare (filologie, științe politice, științe sociale, asistență socială etc.). De exemplu, la subiectele orientate spre STEM sunt înscrise 10,9% din totalul fetelor implicate în învățământul superior, în comparație cu 40,1% din totalul băieților, iar la cele cu profil umanist - 84,2% fete și 54,7% băieți. Această segregare de gen este specifică tuturor etapelor învățământului superior (învățământ profesional, superior și doctoral). Totodată, potrivit studiului ["Calea incertă spre calificarea adulților"](#), bărbații sunt mai implicați în activități de învățare decât femeile. Cu referire la categoria persoanelor cu dizabilități, s-a observat o diferență de 17 pp între femei și bărbați, în ceea ce privește participarea la cel puțin o formă de educație care a rezultat cu o profesie: 45,1% față de 62,7%. Inaccesibilitatea infrastructurii, inclusiv a celei educaționale, dar și flexibilitatea redusă a programelor educaționale la necesitățile părinților cu copii mici ar putea fi considerate drept cauze reale în sensul dat.

INEGALITĂȚILE DE GEN ÎN DOMENIUL SĂNĂTĂȚII

Inegalitățile de gen din sănătate sunt destul de semnificative. Diferența de gen în speranța de viață este unul dintre cei mai direcți indicatori care reflectă nivelul de inegalitate de gen în domeniul sănătății. Discrepanțele de gen în ceea ce privește speranța de viață s-au mărit comparativ cu anii 2000. Deși inegalitățile de gen au variat pe parcursul ultimelor două decenii, tendința generală este că acestea au devenit mai semnificative. Diferența mare de gen în speranța medie de viață se explică prin rata de mortalitate destul de pronunțată în rândul bărbaților. Aceasta, la rândul său, sunt preponderant determinată de elemente comportamentale (factorii de risc). Datele Organizației Mondiale a Sănătății, din 2019, arată că alcoolul este cel de-al treilea factor de risc pentru povara bolilor în țară și 10% din decese au fost cauzate de consumul produselor alcoolice, înregistrând un nivel de două ori mai mare decât media globală. Fiecare al cincilea consumator de alcool cu vârsta cuprinsă între 18 și 69 ani consumă episodic excesiv alcool: 29% bărbați și 9,2% femei consumă șase sau mai multe porții de alcool cel puțin o dată pe lună. Fiecare al zecelea copil cu vârsta de 11 ani, fiecare al patrulea copil cu vârsta de 13 ani, 44% de copii cu vârsta de 15 ani și 59% de tineri cu vârsta de 17 ani au fost în stare de ebrietate cel puțin o dată pe parcursul vieții lor. Circa 46% de elevi din clasa a 8-a și a 9-a din Republica Moldova (copii cu vârsta de circa 16 ani) pot obține ușor sau foarte ușor cel puțin o băutură alcoolică. Elevii din centrele urbane mari (58%) pot obține produse alcoolice mai ușor decât cei din zonele urbane mici (49%) și zonele rurale (42%).

INEGALITĂȚILE DE GEN ÎN DOMENIUL SECURITĂȚII ȘI APĂRĂRII

Sectorul de apărare și securitate se include în lista celor în care inegalitățile de gen se răsfrâng preponderent asupra femeilor. Datele disponibile cu referire la structurile de personal din cadrul MAI și MA evidențiază segregări semnificative atât în funcțiile de executare, cât și în cele de conducere. Conform unui [studiu](#) elaborat de CPD în 2019, în ultimii ani se observă un progres în ce privește schimbarea percepțiilor legate de participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare. A scăzut considerabil ponderea persoanelor care cred că în aceste structuri trebuie să activeze doar bărbați și crește numărul celor care susțin că prezența mai multor femei în sistem va contribui la îmbunătățirea calității lucrului efectuat. Cu toate acestea, societatea continuă a fi destul de stereotipizată. Circa o pătrime din populație încă consideră că doar bărbații pot activa în instituții de securitate și apărare. Respectiv, efortul autorităților publice trebuie să abordeze aceste convingeri și să intervină cu măsuri corespunzătoare, menite să elimine sau să reducă stereotipurile date. În 2020, a fost elaborat [Studiul de fezabilitate](#) care evaluează posibile măsuri speciale temporare și de acomodare rezonabilă pentru promovarea egalității de gen în sectorul Afacerilor Interne și Apărării în următoarele domenii: cerințe fizice și dimensiunea de gen, recrutare și admitere, promovare în funcții și segregare pe verticală, orar de muncă, responsabilitățile de familie, infrastructură. Seria de intervenții evidențiată de studiul dat reprezintă unele puncta de orientare a fi luate în vizorul autorităților în scopul oferirii oportunităților egale femeilor și bărbaților în sectorul de apărare și securitate.

Criza cauzată de pandemia COVID-19 scade și mai mult din șansele femeilor de a se bucura de oportunități egale cu bărbații. Recentele studii elaborate de CPD, cu privire la [impactul pandemiei asupra egalității de gen](#), au evidențiat că, măsurile instaurate pentru depășirea efectelor pandemiei, au accentuat inechitățile și așa semnificative în divizarea responsabilităților de îngrijire și a determinat o retragere și mai mare a femeilor de pe piața muncii.

În cazul menținerii tendinței actuale, Moldova, va atinge un nivel perfect al egalității de gen (mai mult de 95 de puncte din 100) peste 204 ani. În anul precedent, în baza calculelor și a variațiilor valorilor [Indexului Egalității de Gen](#) pentru ultimii 10 ani, CPD a estimat că femeile din Moldova se vor bucura de oportunități egale cu bărbații abia peste circa 200 de ani. Estimările actualizate arată că, Moldova, va atinge un nivel perfect al egalității de gen (mai mult de 95 de puncte din 100), deja peste 204 ani. Astfel, în loc să avansăm, din contra – stagnăm.

Dat fiind menținerea și chiar accentuarea unor inegalități de gen, propunem Guvernului să vină cu un răspuns complex și eficient, prin includerea în noul Plan de Acțiuni a măsurilor exacte ce abordează cele mai semnificative și relevante diferențe de gen în domeniile ocupării, educației, sănătății, accesului la resurse și securității. CPD, prin intermediul acestui document, înaintează propunerile de completare și îmbunătățire a schiței Planului de Acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022, prin prisma de gen.

PROPUNERILE CPD PENTRU PLANUL DE ACȚIUNI AL GUVERNULUI PENTRU ANII 2021-2022

OBIECTIVE	ACȚIUNI	TERMEN DE REALIZARE	INDICATORI DE MONITORIZARE	INSTITUȚIA RESPONSABILĂ	DESCRIEREA ACȚIUNILOR DOCUMENTE DE REFERINȚE
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE					
1. Încurajarea deschiderii de către angajatori a serviciilor alternative de îngrijire a copiilor.	Modificare cadrului legal național pentru a facilita procesul de deschidere de către angajatori a serviciilor alternative de îngrijire a copiilor.	Trimestrul IV 2021	Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Ministerul Finanțelor Ministerul Sănătății Ministerul Educației	Studiul " Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinților? 4 opțiuni de servicii alternative pentru îngrijirea copilului ce pot fi oferite de angajatori ".
2. Prevederea în cadrul legal a măsurilor de încurajare a ambilor părinți să beneficieze de concediul de îngrijire a copilului.	2.1 Introducerea modalităților de utilizare a concediului de îngrijire a copiilor în mod fragmentar de către ambii părinți de mai multe ori (de ex: 6 luni mama, apoi 2 luni tata, apoi 3 luni mama etc.). 2.2 Introducerea unei formule care ar oferi posibilitatea ambilor părinți să utilizeze concomitent concediul de îngrijire a copilului. 2.3 Introducerea suplimentului pentru echitate - 2 luni de concediu în plus pentru părinții care împart concediul 60%/40%. 2.4 Introducerea stimulentei pentru a spori ponderea taților beneficiari ai concediului parental. 2.5 Indexarea indemnizației pentru îngrijirea copilului la rata anuală a inflației.	Trimestrul IV 2022	Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului	Ministerul Muncii și Protecției Sociale CNAS	Statistic, femeile sunt cele mai predispuse de a beneficia de concediu parental după concediul de maternitate, în special în cazul în care de acest drept pot beneficia ambii părinți. Această tendință diminuează integrarea femeilor pe piața muncii și exacerbează inegalitățile de gen la locul de muncă. Totodată aceasta determină o divizare inechitabilă a muncii la domiciliu. Din aceste considerente sistemul național trebuie să ofere maximă libertate părinților să decidă perioada când vor beneficia de respectivul concediu, ținând cont de solicitările și de nevoile acestora.
3. Îmbunătățirea prevederilor legale specifice muncii într-un sporire nivelului de flexibilitate a	3.1 Completarea cadrului legal cu prevederi ce contribuie la asigurarea accesului la program flexibil de muncă tuturor salariaților.	Trimestrul IV 2021	Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Deși în anul 2020 în legislația națională au fost introduse prevederi legate de aranjamentele flexibile, acestea sunt lacunare. Modificările introduse în Codul Muncii nu prevăd expres accesul tuturor salariaților la program flexibil de

aranjamentelor de muncă.	<p>3.2 Introducerea în cadrul legal a opțiunilor de asigurare a aranjamentelor flexibile de muncă.</p> <p>3.3 Dezvoltarea prevederilor care reglementează obligațiile angajatorilor cu privire la aranjamentele flexibile de muncă.</p> <p>3.4 Definitivarea conceptului de locuri prietenoase în câmpul muncii, testarea și punerea în practică al acestuia (inițiat de MSMPS în 2019).</p>				<p>muncă, ci doar la solicitare, ceea ce trezește neclarități cu privire la cine poate beneficia de această prevedere și în ce măsură aceasta cuprinde toți salariații. Totodată, dreptul de a solicita grafic flexibil de muncă este rezervat doar pentru salariații a căror contracte individuale sau contracte colective de muncă prevăd această posibilitate, iar decizia de a accepta sau nu aranjamente flexibile de muncă revine totalmente angajatorului. Deși prevederile introduse în legislație au avut scopul de a spori accesul la aranjamente flexibile de muncă, acestea creează spațiu pentru discriminare și abuz din partea angajatorilor.</p>
4. Ajustarea cadrului legislativ național la principiul transparenței în remunerare	<p>4.1 Introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală.</p> <p>4.2 Introducerea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare.</p> <p>4.3 Eliminarea prevederilor legislative discriminatorii.</p> <p>4.4 Introducerea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării.</p>	<p>Trimestrul IV 2021</p>	<p>Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului</p>	<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</p>	<p>Raportul de analiză privind compatibilitatea legislației naționale cu principiul transparenței în salarizare (a se vedea în Anexa – pag.26 modificările legislative propuse).</p>
5. Îmbunătățirea cadrului legislativ național din perspectiva combaterii fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă, prin completarea unor acte legislative.	<p>Elaborarea unui proiect de lege, privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, cu modificarea specifică a 8 acte legislative, și anume: Codul Muncii, Codului Contravențional, Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legea Sindicatelor, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii, Legea cu privire la avocatură, Legea cu privire la organizarea activității notarilor,</p>	<p>Trimestrul IV 2021</p>	<p>Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului.</p>	<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale Ministerul Justiției</p>	<p>Revizuirea cadrului legislativ național, privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, prin completarea unor acte legislative și anume: (i) reglementarea unui mecanism de protecție împotriva hărțuirii sexuale; (ii) divizarea clară a atribuțiilor responsabililor de constatare și examinare a faptei de hărțuire; (iii) completarea legislației cu clasificarea clară a actelor de hărțuire sexuală după severitatea cazului; (iv) instituționalizarea unui mecanism eficient de verificare și sancționare a angajatorului/ angajatoarei care nu respectă obligația de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă; (v) responsabilizarea instituțiilor de învățământ de toate nivelele să adopte proceduri interne de combatere a hărțuirii sexuale; (vi) ajustarea cadrul legal specific fenomenului abordat în concordanță cu legislația internațională.</p>

	Legea privind executorii judecătorești ² .				
6. Eliminarea prevederilor discriminatorii din legislația cu privire la statutul de pensionar/pensionară pentru limita de vârstă.	6.1 Abrogarea prevederilor legale discriminatorii din Codul Muncii (art. 86 y ¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă).	Trimestrul IV 2021	Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului.	Ministerul Muncii și Protecției Sociale CNAS	Potrivit Codului Muncii (art. 86 y¹) atingerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă constituie un motiv legal pentru concediere. Dacă această prevedere legală nu va fi abrogată, atunci vor persista situații în care angajatorul va avea motiv legal pentru concedierea femeilor care au atins vârsta de 57 de ani. În cazul bărbaților, care au atins aceeași vârstă, prevederea legală nu se va aplica. Totodată, solicităm, revenirea la majorarea treptată a vârstei de pensionare și majorarea stagiului de cotizare atât pentru bărbați, cât și pentru femei.
	6.2 Revenirea la majorarea treptată a vârstei de pensionare și majorarea stagiului de cotizare atât pentru bărbați, cât și pentru femei.	Trimestrul IV 2022			
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL EDUCAȚIEI					
1. Extinderea serviciilor de educație ante-preșcolară de tip public.	Elaborarea unui program național de extindere și finanțare a serviciilor de educație ante-preșcolară de tip public.	Trimestrul IV 2021	Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului.	Ministerul Educației	Se necesită intervenții din partea autorităților întru transpunerea în practică a măsurilor ce contribuie la facilitarea încadrării/revenirii pe piața muncii a părinților cu copii de vârstă ante-preșcolară. La nivel național au fost adoptate o serie de prevederi cu scopul de a facilita accesul părinților la piața muncii. Printre documentele de politici ajustate se include Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, prin intermediul căreia, în 2018: (i) a fost modificată perioada concediului de îngrijire a copilului și formula de calcul a indemnizației pentru creșterea copilului (actualmente părinții au două opțiuni disponibile: 3 ani și 2,2 luni) și (ii) indemnizația de îngrijire a copilului se va acorda chiar dacă părinții vor munci cu program deplin. Adicional, au fost operate modificări în Codul Educației, prin care s-a ajustat vârsta de încadrare a copiilor la creșă (0-2 ani) și la grădiniță (2-6/7 ani) și s-a decis angajamentul Guvernului de a elabora și aproba Programul de extindere a serviciilor de creșă până în anul 2020.

² În toamna anului 2020, **Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Centrul de Drept al Femeilor și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare**, au elaborat o schiță a unui proiect de lege ²care are drept scop revizuirea cadrului legislativ național, privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, cu modificarea specifică a 8 acte legislative https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/7338_amendamente_hs_munca.pdf

2. Prevederea măsurilor pentru recuperarea educațională a elevilor afectați de pandemie în procesul de studii.	Crearea și finanțarea unui program ambițios la nivel național și local, până cel târziu la finele anului 2021, pentru recuperarea educațională a elevilor afectați de pandemie în procesul de studii.	Trimestrul IV 2021	Fond de recuperare creat și aprobat	Ministerul Educației	Fondul de recuperare va contribui inclusiv și la asigurarea tinerilor cu oportunități reduse din sistemul educațional cu calculatoare /tablete (cu titlu de împrumut sau donație) și acces la internet pentru fiecare, or care sunt din familie cu 2 și mai mulți copii care nu dispun de astfel de utilități (o necesitate în contextul pandemie COVID-19 și învățământ de la distanță).
3. Aprobarea Pachetului Minim de Reglementare pentru activitatea de prestare a serviciilor de îngrijire individuală a copiilor	<p>3.1 Elaborarea și aprobarea standardelor de calitate în domeniu prestării serviciilor de îngrijire individuală a copiilor.</p> <p>3.2 Elaborarea și aprobarea reglementărilor specifice certificării persoanelor prestatoare de servicii de îngrijire a copiilor.</p> <p>3.3 Prevederea Reglementărilor legate de plata impozitelor pentru serviciilor de îngrijire individuală a copiilor.</p>	Trimestrul IV 2022	Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului	Ministerul Educației	--
4. Asigurarea condițiilor igienice în instituțiile educaționale de toate nivelurile, în special pentru zonele rurale	Triplarea resurselor financiare pentru asigurarea condițiilor igienice în instituțiile educaționale de toate nivelurile, în special pentru zonele rurale.	Trimestrul I 2022	Proiect de hotărâre aprobat de Guvern	Ministerul Educației Ministerul Finanțelor APL	Acțiunea dată presupune construirea blocurilor sanitare corespunzătoare în incinta instituțiilor de învățământ, asigurarea instituțiilor cu produse de igienă de primă necesitate: apă, săpun, hârtie de wc etc. Totodată dotarea instituțiilor de învățământ cu o „boxă de urgență” care să includă elementele necesare în perioada menstruației (absorbante, șervețele umede, lenjerie intimă etc.)
5. Prevederea măsurilor ce facilitează procesul de adaptare a locului de studii la necesitățile părinților cu copii de vârstă preșcolară.	Completarea cadrului legal cu măsuri care ar prevedea ca instituțiile educaționale să-și adapteze spațiile, astfel încât acestea să fie mai prietenoase părinților cu copii de vârstă preșcolară, care decid să se încadreze în muncă sau să continue studiile.	Trimestrul IV 2021	Proiect de hotărâre aprobat de Guvern	Ministerul Educației Ministerul Muncii și Protecției Sociale Ministerul Sănătății	(recomandări ca și în cazul extinderii serviciilor alternative de îngrijire a copiilor ce pot fi oferite de angajatori (recomandarea 1 – Domeniul Muncii și Protecției Sociale).

6. Prevederea măsurilor care contribuie la promovarea principiului de învățarea pe tot parcursul vieții.	Adoptarea Strategiei privind educația adulților în contextul învățării pe tot parcursul vieții.	Trimestrul IV 2022	Strategie Aprobată	Ministerul Educației Ministerul Muncii și Protecției Sociale	
7. Prevederea condițiilor extinse pentru flexibilitatea programelor de studii.	Elaborarea unui proiect de lege pentru introducerea aranjamentelor flexibile pentru programele de studii.	Trimestrul IV 2022	Proiect de lege aprobat de Guvern și remis Parlamentului	Ministerul Educației	Recomandarea se propune pentru abordarea în mod prioritar a ponderii sporite a tinerelor din grupul NEET , cât și a celor care, din varii motive, au renunțat sau întrerupt procesul de studii. Flexibilitatea sistemului educațional se referă la posibilitatea celor care studiază sau doresc să studieze de a-și adapta calea de învățare la interesele și abilitățile sale. Astfel, flexibilitatea ar oferi posibilitatea tuturor de a beneficia fie de o perioadă mai lungă pentru a finaliza studiile, fie de opțiunea de a participa la cursuri predate prin metode alternative/hibride (de exemplu, învățarea la distanță), fie de alte metode flexibile ce pot fi oferite în scopul alinierii cât mai potrivite la necesitățile doritorilor de a face studii. Totodată, această opțiune ar fi valabilă și pentru persoanele ce recurg la emigrare, inclusiv în scop de muncă.

PROPUNERI PENTRU DOMENIUL AFACERILOR INTERNE

1. Corelarea cerințelor fizice cu cerințele profesionale determinate întru eliminarea prevederilor discriminatorii prin prisma de gen.	1.1 Revizuirea și adaptarea din perspectiva de gen a cerințelor obligatorii privind probele fizice la recrutarea și evaluarea personalului Poliției, aprobate prin Ordinul MAI nr. 69 din 16 martie 2017 privind aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.	Trimestrul I 2022	Proiect de Hotărâre aprobat	Ministerul Afacerilor Interne	Pentru a elimina practicile stereotipizate și nejustificate, este necesară modificarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne astfel ca testele de pregătire fizică să țină cont de diferențele biologice existente între femei și bărbați la realizarea unor exerciții și de principiul proporționalității, descris în capitolul nr. I. Exercițiile trebuie să ajute femeile și bărbații să atingă un anumit nivel de pregătire fizică care să le permită, fără discriminare, îndeplinirea misiunii puse în sarcina funcției de polițist/ă. Documentul ce reflectă mai multe detalii în acest sens poate fi găsit aici .
	1.2 Modificarea Ordinului MAI nr. 69 din 16.03.2017 privind aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și	Trimestrul I 2022	Ordinul MAI modificat și aprobat	Ministerul Afacerilor Interne	

	sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, astfel încât în procesul de înmatriculare și angajare în cadrul MAI sau al instituțiilor subordonate, proba fizică să nu fie determinantă.				
	1.3 Ajustarea Ordinului nr. 4 din 11 ianuarie 2014 cu privire la aprobarea ghidului privind intervenția profesională în exercițiul funcției prin prezentarea procedurilor de aplicare a forței fizice și mijloacelor speciale de către femei polițiste și în cazul femeilor.	Trimestrul I 2022	Ghid ajustat la cerințe nediscriminatorii din perspectiva de gen	Ministerul Afacerilor Interne	Procedeele descrise în ghid sunt prezentate exclusiv de bărbați. Indirect, prin prevederile acestui ghid, femeile polițiste sunt excluse ca subiecți potențiali care ar putea aplica forța fizică și mijloacele speciale în condiții de pericol sau la necesitatea dezarmării sau reținerii unei persoane.
2. Asigurarea reprezentării echitabile din perspectiva de gen în Comisiile de Evaluare.	2.1 Modificarea pct. 9 din Regulamentul cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Ordinul MAI nr. 69 din 16 martie 2017, astfel încât Comisia să fie constituită de cel puțin 50 % femei.	Trimestrul II 2022	Regulament modificat	Ministerul Afacerilor Interne	Comisiile de evaluare create în baza Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul IGP și IGC din cadrul Ministerului Afacerilor Interne sunt formate preponderent din bărbați. De exemplu, în anul 2019, Comisia IGC a fost formată doar din 3 bărbați, iar în IGP - 12 bărbați și 3 femei. Conform informației colectate în focus grup, această reprezentare neuniformă poate influența nefast cariera fetelor și femeilor în mod special în ceea ce privește promovarea în funcție. Informație adițională poate fi consultată aici .
	2.2 Organizarea cursurilor de formare pe tematica genului și a diversității, incluzând aspecte legate de identificarea stereotipurilor și prejudecăți, pentru toți membrii comisiilor de selecție, recrutare, promovare întru asigurarea practicilor nediscriminatorii de recrutare a personalului.	Trimestrul IV 2022		Ministerul Afacerilor Interne	

3. Îmbunătățirea politicilor interne ale MAI cu măsuri ce contribuie la respectarea echității de gen în momentul recrutării / angajării.	3.1 Modificarea Regulamentului de Admitere al Academiei de Poliție, prin excluderea criteriilor de vârstă și înălțime diferențiate pentru femei și bărbați.	Trimestrul I 2022	Regulament ajustat și aprobat	Ministerul Afacerilor Interne	Ajustarea Regulamentului de Admitere al Academiei de Poliție, prin: (i) excluderea prevederilor diferențiate de admitere în cazul bărbaților și femeilor pe criteriu de vârstă și înălțime, care nu au nici o justificare și sunt discriminatorii, prin urmare acestea urmează să fie revizuite prin stabilirea unor criterii uniforme; și (ii) abrogarea formulei actuale în ceea ce privește prezența femeilor care "constituie până la 30 la sută din numărul total de locuri prevăzut pentru învățământul cu frecvență". Considerăm această formulă fiind una discriminatorie. Înlocuirea formulei curente prin reformularea ei în așa fel încât să instituie o măsură pozitivă de asigurare a egalității în conformitate cu Art. 2 din Legea nr. 121 din 2012 cu privire la asigurarea egalității. O formulă posibilă poate fi: "femeile constituie cel puțin 30 la sută din numărul total de locuri prevăzut pentru învățământul cu frecvență". Stabilirea cotelor de recrutare pe criterii de gen în politicile organizaționale și instituționale ale MAI și instituțiilor subordonate.
	3.3 Modificarea Regulamentului de admitere al Academiei de Poliție din perspectiva prevederii unei cote minime de cel puțin 30% pentru admiterea candidatelor de gen feminin la locurile cu finanțare bugetară (cu excepția locurilor prevăzute la învățământul cu frecvență redusă).				
4. Introducerea cotelor de gen de promovare în funcții de conducere.	4.1 Aprobarea în politicile organizaționale și instituționale ale MAI și instituțiilor subordonate a cotelor de gen de promovare în funcții de conducere.	Trimestrul I 2022	Proiect de Hotărâre aprobat	Ministerul Afacerilor Interne	Modificarea Ordinului MAI nr. 138 din 18 aprilie 2013 privind aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților cu statut special din cadrul subdiviziunilor MAI și a Ordinului MAI nr. 239 din 14.08.2017 cu privire la aprobarea Regulamentului privind controlul special al candidaților la angajare sau promovare în funcția publică cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, cu reglementarea prevederilor: - Comisiile de angajare și promovare să fie formate în proporție de 50 % de femei; - Selectarea membrilor comisiilor de recrutare/ angajare și promovare să fie condiționată de absolvirea de cursuri relevante pe tematica egalității și a diversității. - Atunci când 2 candidați au acumulat puncte egale în rezultatul evaluării, prioritate va avea femeia atâta timp
	4.2 Reevaluarea actelor normative interne speciale care reglementează activitatea MAI și a instituțiilor subordonate prin includerea componentei de gen în procesul de promovare în funcții de conducere.				

					<p>cât discrepanța de gen reflectată prin procente de recrutare sugerează că este necesară adoptarea de măsuri afirmative;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dezvoltarea programelor interne de mentorat și leadership pentru femeile din Poliție; - Sensibilizarea și informarea personalului Poliției asupra dreptului femeilor și bărbaților la tratament egal pe timpul carierei și soluțiile de conciliere a vieții de familie cu activitatea profesională. <p>Raportul elaborat poate fi consultat aici.</p>
<p>5. Prevederea măsurilor ce contribuie la reconcilierea eficientă a vieții de familie cu cea profesională.</p>	5.1 Elaborarea și aprobarea planului de promovare a măsurilor de acomodare rezonabilă a orarului de muncă în rândurile angajaților MAI.	Trimestrul IV 2022	Planuri de acțiuni aprobate de MAI	Ministerul Afacerilor Interne	<p>Studiul de fezabilitate elaborat în 2020 a evidențiat mai multe lacune în procedurile interne ale MAI în raport cu practicile de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie. Astfel, a fost evidențiată necesitate de a fi inițiate, la nivel de MAI, a procedurilor (i) de valorificare a dreptului la timp parțial de muncă, prevăzut la Art. 97(2)CM, (ii) de asigurare a acomodării rezonabile a condițiilor de muncă pentru femeile gravide, prevăzută la Art. 250 (1) CM, (iii) de asigurare a pauzelor pentru alimentarea copilului, prevăzute la Articolul 108 CM, (iv) de punere în aplicare a programelor individualizate / regim flexibil de muncă, prevăzut de Art. 100 (7) CM, inclusiv cu elaborarea infrastructurii necesare pentru a face aplicabil articolul 108 din CM.</p>
	5.2 Elaborarea și aprobarea planului de dezvoltare a infrastructurii în cadrul MAI și instituțiilor subordonate cu privire la aplicarea art. 108 din CM.				
	5.3 Elaborarea și aprobarea planului de promovare a concediului de paternitate în instituțiile subordonate ale MAI, în special în cadrul IGC.				
	5.4 Elaborarea și aprobarea planului privind dezvoltarea serviciilor alternative pentru îngrijirea copiilor de vârstă preșcolară la locul de muncă.				
<p>6. Sporirea accesului la infrastructură adaptată la necesitățile specifice femeilor.</p>	6.1 Elaborarea unui plan gradual de ajustare a infrastructurii MAI și a instituțiilor subordonate, în special a capacităților de cazare, a facilităților sanitare și a sălilor de sport, astfel încât acestea să fie adaptate la necesitățile specifice femeilor.	Trimestrul II 2022	Plan elaborat și aprobat de MAI	Ministerul Afacerilor Interne	<p>Cu referire la infrastructură, se constată mai multe intervenții necesare a fi implementate, și anume: (i) acomodarea uniformelor persoanelor angajate la particularitățile fizice ale corpului feminin și masculin (actualmente nu tot timpul se ține cont de aceste aspecte), (ii) după caz, ajustarea și acomodarea capacităților de cazare, a facilităților sanitare și a sălilor de sport din cadrul instituțiilor subordonate a MAI,, (iii) revizuirea și ajustarea</p>

	6.2 Elaborarea, cu consultarea femeilor, a conceptelor de uniforme aliniate la necesitățile femeilor din sistemul afacerilor interne.		Conceptul de adaptare a uniformelor la necesitățile specifice ale femeilor aprobat de MAI		criteriilor de distribuire a armamentului din dotare, astfel încât acestea să fie încredințate în mod echitabil atât femeilor, cât și bărbaților din cadrul MAI și instituțiilor subordonate (cu toate că la moment criteriile privind distribuirea armelor sunt identice pentru femei și bărbați în cadrul MAI și instituțiilor subordonate, poliștele au reclamat cazuri când, deși potrivit procedurii, urmau să primească armă sau mijloace speciale, acestea nu le-au fost încredințate).
	6.3 Stabilirea regulilor de procurare, evaluarea necesităților și procurarea armamentului și mijloacelor speciale cu luarea în considerare a diferențelor de gen și a caracteristicilor morfologice.		Procedura internă de procurare ajustată la perspectiva de gen		

PROPUNERI PENTRU DOMENIUL APĂRĂRII

1. Corelarea cerințelor fizice cu cerințele profesionale determinante întru eliminarea prevederilor discriminatorii prin prisma de gen.	Modificarea actelor normative interne speciale pentru a asigura un nivel de pregătire fizică minimă atât pentru femei, cât și pentru bărbați.	Trimestrul II 2022	Acte normative modificate și aprobate	Ministerul Apărării	<p>Studiul de fezabilitate elaborat în 2020, a evidențiat necesitate de a modifica Regulamentul pregătirii fizice militare (2020) pentru a asigura un nivel de pregătire fizică minimă atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Astfel, baremele de control trebuie să țină cont de diferențele biologice existente între femei și bărbați la realizarea unor exerciții. Exercițiile trebuie să fie relevante pentru sarcinile de lucru ale militarilor într-o armată modernă și să ajute femeile și bărbații să atingă un anumit nivel de pregătire fizică care să le permită, fără discriminare, îndeplinirea misiunii puse în sarcina funcției de militar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excluderea cerințelor diferite privind alergarea la distanță ținând cont de diferențele biologice în Baremul de control, iar alte exerciții, care actualmente exclud femeile, trebuie prevăzute pentru ambele sexe. • Asigurarea unei reprezentări echitabile a femeilor în cadrul Regulamentului pregătirii fizice militare (2020) prin incluziunea adecvată a femeilor în figurile utilizate pentru a ilustra diferite tipuri de exerciții. • Modificarea pct. 79 din Anexa nr. 2 din Regulamentul cu privire la expertiza medico-militară în Forțele Armate ale Republicii Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 897/2003, pentru a abroga prevederile discriminatorii față
--	---	--------------------	---------------------------------------	---------------------	---

					de femeile gravide atât la admiterea în instituțiile de învățământ în domeniul militariei cât și la încadrarea în serviciul militar prin contract. <ul style="list-style-type: none"> • Instruirea adecvată a membrilor Comisiilor de expertiză medico-militară în domeniul egalității și nediscriminării.
2. Asigurarea reprezentării echitabile de gen în Comisiile de Profil în procesul de atestare și admitere.	Aprobarea cotelor de gen de reprezentare echitabilă a femeilor în comisiile de atestare și admitere.	Trimestrul II 2022	Proiect de Hotărâre aprobat	Ministerul Apărării	Studiul de fezabilitate elaborat a evidențiat necesitatea de a modifica următoarele prevederi: <ul style="list-style-type: none"> • punctul 104 din Hotărârea Guvernului nr. 941 din 17.08.2006 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate (Componenta comisiilor de atestare a militarilor prin contract) pentru a asigura, pe cât este posibil o reprezentare echitabilă a femeilor în comisiile de atestare și admitere. • punctul 47 din Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar (Componenta comisiilor de admitere în instituțiile de învățământ în domeniul militar) pentru a asigura, pe cât este posibil o reprezentare echitabilă a femeilor în comisiile de atestare și admitere.
3. Îmbunătățirea politicilor interne ale MA cu măsuri ce contribuie la respectarea echității de gen în momentul recrutării / angajării.	3.1 Instituirea unei cote minime de cel puțin 30% pentru fete și femei la admiterea pentru studii.	Trimestrul II 2022	Proiect de Hotărâre aprobat	Ministerul Apărării	Luând în considerare sub-reprezentarea semnificativă a femeilor în sector, se recomandă includerea în Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților/candidatelor în instituțiile de învățământ militar, aprobat prin Ordinul Ministrului Apărării nr. 124 din 04 mai 2009, a măsurilor orientate spre recrutarea de fete și femei în calitate de grup eligibil pentru admiterea la studii în domeniu.
	3.2 Amendarea pct. 50-51 din Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar cu prevederi care ar permite amânarea testului pentru determinarea aptitudinilor fizice în cazul sarcinii, nașterii și lăuziei, în condițiile în care celelalte probe au fost îndeplinite cu succes.				

4. Introducerea cotei de gende promovare în funcții de conducere.	4.1 Aprobarea în politicile organizaționale și instituționale ale MA a cotei de gen de promovare în funcții de conducere.	Trimestrul II 2022	Proiect de Hotărâre aprobat	Ministerul Apărării	Studiul de fezabilitate elaborat în 2020 a evidențiat o serie de recomandări în sensul sporirii nivelului de egalitate de gen în funcțiile de conducere din cadrul MA.
	4.2. Modificarea pct. 67 din Ghidul carierei militare, aprobat prin Ordinul MA nr. 340/2008, cu măsuri speciale temporare care vor contribui la avansarea femeilor în carieră: „în cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor respective în condiții egale, prioritate se va acorda femeilor”				
	4.3 Reevaluarea actelor normative interne speciale care reglementează activitatea MA și a instituțiilor subordonate prin includerea componentei de gen la etapa de promovare în funcții de conducere.				
5. Prevederea măsurilor ce contribuie la reconcilierea eficientă a vieții de familie cu cea profesională.	5.1 Eliminarea barierele de avansare în carieră a femeilor din motiv de maternitate sau îngrijire a copilului.	Trimestrul IV 2022	Proiect de Hotărâre aprobat	Ministerul Apărării	<p>Modificarea Art. nr. 32 alin. 4 din Legea 162/2005 cu privire la statutul militarilor și a Art. 68 din Ghidul carierei militare pentru a elimina barierele de avansare a femeilor din motiv de maternitate sau îngrijire a copilului: vechimea calendaristică, suținerea testelor de pregătire fizică în perioada post-sarcină, implicit de dreptul de a beneficia de programe și cursuri profesionale care constituie condiții esențiale la promovare.</p> <p>Instituirea măsurilor de acomodare rezonabilă a orarului îndeplinire a serviciului militar prin contract, în cazuri particulare atunci când este necesar pentru realizarea drepturilor părintești: femeile gravide, femeilor în perioada lăuziei, părinților care îngrijesc de copii cu dizabilități, părinților care îngrijesc de copii cu vârstă preșcolară. Măsurile ar putea fi instituite atât prin modificarea Regulamentului serviciului interior al Forțelor Armate ale Republicii Moldova, aprobat prin Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 2327 din 2009, cât și la nivel de</p>
	5.2 Instituirea măsurilor de acomodare rezonabilă a orarului îndeplinire a serviciului militar prin contract, în cazuri particulare atunci când este necesară implicarea în realizarea drepturilor părintești.				
	5.3 Modificarea Art. 14(2) din Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor, pentru a contribui la asigurarea echilibrului dintre serviciul militar și viața de familie.				
	5.4 Identificarea opțiunilor de remunerare suplimentară a militarilor prin contract care îndeplinesc sarcini și funcții				

	<p>adiționale în locul militarului în termen care beneficiază de concediul paternal de 14 zile.</p> <p>5.5 Elaborarea planului de promovare activă a dreptului la concediu paternal în cadrul sectorului apărării.</p> <p>5.6 Inițierea unui proiect pilot de creare a unui centru de zi sau mini-grădiniță pe lângă o unitate militară (eventual Bălți), pentru a facilita revenirea în serviciu a militarilor prin contract cu copii de vârstă ante-preșcolară.</p>		<p>Opțiuni identificate și propuse spre aprobare</p> <p>Plan de acțiuni elaborat și propus spre aprobare</p> <p>Proiect pilot inițiat sub egida MA</p>		<p>ordine ale comandanților unităților militare care stabilesc regulamentele interne ale unităților militare.</p> <p>Totodată, cu referire la art. 14(2) din Legea nr. 162/2005, timpul compensatoriu necesită a fi oferit de comun acord cu militarul prin contract, ținând cont, în măsura posibilităților, de necesitățile și preferințele acestuia.</p>
6. Sporirea accesului la infrastructură adaptată la necesitățile specifice femeilor.	6.1 Elaborarea unui plan gradual de ajustare a infrastructurii MAI și a instituțiilor subordonate, în special a capacităților de cazare, a facilităților sanitare și a sălilor de sport, astfel încât acestea să fie adaptate la necesitățile specifice femeilor.	Trimestrul IV 2022	Proiect de Hotărâre aprobat	Ministerul Apărării	<p>Studiul de fezabilitate elaborat în 2020 a evidențiat necesitate de a modifica Anexa nr. 2 a Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 580-V din 6 octombrie 2010 pentru aprobarea uniformei militare, a însemnelor distinctive și a regulilor de purtare a acestora de către militarii din cadrul Armatei Naționale și instituțiilor Ministerului Apărării pentru a asigura (i) că uniformele militare vor ține cont de anumite particularități ale persoanei; (ii) introducerea componentelor dezagregate pe sexe pentru uniformele studenților instituțiilor militare.</p> <p>Totodată, se necesită modificarea pct. 29 din Regulamentul privind organizarea și desfășurarea procesului de învățământ în Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” pentru adoptarea unor măsuri de acomodare rezonabilă a studiilor pentru femei în perioada sarcinii, nașterii sau lăuziei.</p>
	6.2 Aprobarea conceptului de uniforme ținând cont de particularitățile femeilor militare.				
	6.3 Adoptarea unor măsuri de acomodare rezonabilă a studiilor pentru femei în perioada sarcinii, nașterii sau lăuziei.				
	6.4 Identificarea măsurilor de acomodare rezonabilă a blocurilor sanitare pentru femei.				
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL SĂNĂTĂȚII					
1. Prevederea măsurilor eficiente orientate spre reducerea	Elaborarea și aprobarea unui plan național, ce țintește categoriile specifice de consumatori activi de alcool, privind implementarea celor	Trimestrul II 2022	Plan aprobat prin Hotărâre	Ministerul Sănătății	Planul va include intervenții orientate spre: (i) reglementarea concretă a măsurilor anti-alcool, cum ar fi creșterea semnificativă a taxelor (între 25%-50%), interzicerea totală a publicității alcoolului, introducerea

semnificativă a consumului de alcool.	mai bune practici ale OMS în scopul reducerii semnificative a consumului de alcool.				restricțiilor în vânzarea alcoolului (spre exemplu, interzicerea vânzării alcoolului în raza drumurilor naționale, benzinării, interzicerea vânzării de alcool în week-end și în perioada de noapte); (ii) alocarea resurselor de finanțare suplimentare pentru implementarea intervențiilor orientate spre desfășurarea serviciilor de prevenire și educare a tinerilor în vederea diminuării practicării consumului de alcool.
PROPUNERI PENTRU DOMENIUL JUSTIȚIEI					
1. Extinderea atribuțiilor Consiliului pentru Egalitate.	Elaborarea unui proiect de lege pentru modificarea și extinderea atribuțiilor și competențelor Consiliului de egalitate întru eficientizarea procesului de diminuare a practicilor discriminatorii.	Trimestrul IV 2021	Proiect de Lege aprobat de Guvern și remis către Parlament	Ministerul Justiției Consiliul pentru Egalitate (CPEDAE)	<p>În acest sens ne referim la:</p> <p>(i) Revizuirea Legii cu privire la activitatea CPEDAE, pentru a conferi Consiliului putere de penalizare a cazurilor de discriminare, inclusiv a discursului instigator la ură. Cadrul legislativ național necesită completare în vederea creării unui mecanism de sancționare a cazurilor de implicare, în procesele electorale, a reprezentanților Bisericii sau altor culte religioase, inclusiv prin intermediul discursului instigator la ură, homofobie și sexism.</p> <p>(ii) Îmbunătățirea cadrului normativ cu privire la asigurarea egalității și prevenirea și combaterea discriminării (în special Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității și Legea nr. 298 din 21 decembrie 2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPEDAE), în special în ce vizează extinderea listei criteriilor protejate, introducerea unui șir de definiții cheie în domeniul egalității și nediscriminării, introducerea competențelor CPEDAE de a sesiza Curtea Constituțională și de a aplica direct sancțiuni pentru fapte de discriminare, precum și un șir de prevederi tehnice pentru eficientizarea activității Consiliului. Scopul acestor recomandări se bazează în special pe necesitatea acordării unui mecanism eficient de prevenție și investigație a cauzelor de discriminare precum și pe necesitatea acordării unui remediu efectiv național victimelor discriminării.</p> <p>(iii) Extinderea competențelor Consiliului pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării și Asigurarea Egalității specificate în Directiva 2006/54/CE. Este oportun ca membrii Consiliului să fie abilitat să realizeze investigații</p>

					<p>legate de discriminare și diferențele salariale. Mandatul de a investiga urmează 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. Totodată, este important ca legislația să prevadă competențe clare pentru Ombudsman de a verifica modul în care angajatorii asigură remunerarea egală pentru munca egală.</p>
--	--	--	--	--	---

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