

PROPUNERILE CENTRULUI PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE PE MARGINEA PLANULUI DE ACȚIUNI AL GUVERNULUI PENTRU ANUL 2023

În contextul consultării Planului de Acțiuni al Guvernului pentru anul 2023, 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 măsuri ce vin să abordeze anumite inechități ce afectează disproporționat femeile și bărbații din Moldova, atunci când ne referim la oportunitățile de angajare în câmpul muncii, accesul la resurse, educație, sănătate, securitate și altele.

Republica Moldova a înregistrat progres în anul 2022 în ceea ce privește avansarea egalității de șanse între femei și bărbați în diverse domenii ale vieții socio-economice. Au fost aprobate o serie de modificări legislative pentru care a pledat CPD în ultimii ani având la bază analize, evidențe și date concludente, printre care: (i) măsuri legislative menite să reducă discrepanța salarială dintre femei și bărbați; (ii) reforma concediului de îngrijire a copilului, oferind mai multă flexibilitate părinților, reforma concediului maternal; (iii) introducerea programelor flexibile de muncă; (iv) extinderea măsurilor de încadrare a femeilor pe piața muncii; (v) inițierea procesului de diversificare a serviciilor de îngrijire a copiilor; (v) aprobarea setului de măsuri privind asigurarea egalității și eliminarea discriminării. Astea sunt doar o parte din progresul înregistrat care va avea impact asupra pieții muncii care conform datelor CPD rămâne a fi un domeniu care înregistrează cele mai mari inegalități de gen.

CPD salută eforturile autorităților realizate până acum în ceea ce privește avansarea egalității de gen și încurajează abordarea în continuare a inegalităților de gen în politicile publice ale Guvernului. În acest sens, **CPD vine cu o serie de recomandări pentru Planul de Acțiuni al Guvernului pentru anul 2023** întru reducerea sau depășirea celor mai relevante diferențe de gen și întru asigurarea incluziunii grupurilor vulnerabile.

ARIA II. JUSTIȚIE ȘI ANTICORUPȚIE

Nivelul de excludere și marginalizare în Republica Moldova atinge cote destul de înalte. Practici discriminatorii se atestă în raport cu mai multe grupuri minoritare. Potrivit Indexului Distanței Sociale¹, cel mai mare indicator al distanței sociale în Republica Moldova se atestă în cazul a șapte grupuri: persoanele LGBT+, persoanele care trăiesc cu HIV, persoanele fost deținute, persoanele de religie musulmană, persoanele de origine africană, persoanele de etnie romă și persoanele cu dizabilități mintale și intelectuale. În cazul acestor șapte grupuri, nivelul de acceptare variază între 2,1 și 5,7 (dacă nivelul de acceptare este mai mare de 2, atunci persoana nu ar accepta să fie vecin, prieten sau membru de familie cu reprezentantul grupului minoritar).

RECOMANDĂM:

Elaborarea și promovarea proiectului de lege pentru ratificarea Protocolului nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Reieșind din tratatele internaționale la care Republica Moldova

¹ https://progen.md/wp-content/uploads/2023/01/CPD_Distanta-sociala_2022-1.pdf, CPD, 2023

este parte, statul și-a asumat angajamentul de a asigura protecția împotriva discriminării. Guvernul a înaintat în 2015 un proiect de lege pentru ratificarea Protocolului nr. 12 la CEDO, însă fără al ratifica până în prezent. Cea mai eficientă cale pentru a condiționa schimbarea practicilor și politicilor discriminatorii este accesul victimelor la mecanismele internaționale de apărare a drepturilor și libertăților recunoscute de stat.

Consolidarea competențelor Consiliului pentru egalitate întru asigurarea remediilor eficiente de prevenire și combatere a discriminării. Este necesară completarea mandatului Consiliului cu competențe de constatare și sancționare a contravențiilor pentru a asigura eficacitatea mecanismului de aplicare a legii, acordarea de competențe Consiliului pentru egalitate de a sesiza Curtea Constituțională în cazul identificării unor prevederi legislative discriminatorii. Sarcina Consiliului de a asigura controlul asupra legislației naționale și a politicilor ce pot include prevederi discriminatorii nu este însoțită de instrumente legale suficiente. Și nu în ultim rând, asigurarea Consiliului pentru egalitate cu resurse financiare suficiente pentru creșterea salarială a personalului în scopul prevenirii fluxului și deficitului de resurse umane. Raportul Consiliului pentru egalitate pentru anul 2021, prevede o rată de ocupare de 65% din numărul total de unități. Deficitul de personal se explică prin migrația personalului, dar și prin interesul scăzut al specialiștilor față de funcțiile vacante pentru care se anunță concurs, motivat de salarizarea mică în raport cu gradul înalt de complexitate pentru munca desfășurată. Suplinirea numărului de personal fără o majorare salarială, nu poate fi considerată și raportată ca o implementare a recomandărilor de fortificare a capacităților Consiliului și de asigurare cu personal, formulate anterior de unele mecanisme internaționale.

ARIA IV. ECONOMIE ȘI ANTREPRENORIAL

Doar o treime dintre antreprenorii din R. Moldova sunt femei. Chiar dacă antreprenoriatul feminin a fost în creștere în ultima vreme, femeile continuă să fie o minoritate în comunitatea de afaceri. Potrivit [Biroului Național de Statistică](#), doar 34% dintre antreprenori sunt femei. Acest decalaj semnificativ este rezultatul: accesului limitat la resurse și capital financiar pentru a începe o afacere, barierelor în accesarea resurselor de investiții (cum ar fi credite și împrumuturi), practicilor de discriminare și stereotipurilor de gen, a încrederii în sine scăzute etc.

RECOMANDĂM:

Aprobarea Programului destinat femeilor în afaceri. Se recomandă ca Programul de suport să includă finanțarea capitalului inițial, al cărui insuficiență provoacă diferențe mari de gen în antreprenoriat.

Aprobarea Programelor pentru promovarea antreprenoriatului și dezvoltarea IMM. Se recomandă ca Programele de suport să abordeze cele mai semnificative decalaje de gen și inegalitățile cu care se confruntă persoanele din grupuri vulnerabile în vederea dezvoltării propriei afaceri.

Elaborarea și aprobarea Programului destinat femeilor din grupurile vulnerabile în afaceri. Implementarea programelor de stat specifice care vizează sprijinirea femeilor din grupurile vulnerabile, cum ar fi: femeile rom, femeile cu dizabilități și femeile care au supraviețuit violenței de gen sunt indispensabile. Aceste programe specifice trebuie elaborate în funcție de nevoile fiecărui grup menționat mai sus, întrucât ele sunt diferite. Având la dispoziție programe specifice, femeile din diferite grupuri vulnerabile vor fi mai deschise pentru a-și lansa cariera în antreprenoriat, fapt confirmat de experiența multor țări europene.

ARIA X. SĂNĂTATE

Inegalitățile de gen în domeniul sănătății sunt semnificative și persistente. În anul 2021, speranța medie de viață a femeilor a fost cu 7,8 ani mai mare decât a bărbaților. Rata mortalității pentru majoritatea cauzelor de deces este mai mare în rândul bărbaților. Spre exemplu, în 2021, rata mortalității din cauza bolilor aparatului respirator

a fost de 5,2 ori mai mare în rândul bărbaților. Aproximativ 45% dintre bărbați fumează și consumă alcool de 9 ori mai mult decât femeile. Nevoia nesatisfăcută de servicii de sănătate este, în general, mai mare în rândul femeilor: doar 19,1% dintre bărbați au apelat la serviciile de sănătate, comparativ cu 29,3% dintre femei. Nevoia nesatisfăcută de servicii medicale este mai mare în rândul femeilor vulnerabile, ajungând la 43% în rândul femeilor cu dizabilități, 35% în rândul femeilor sărace și 35% în rândul femeilor cu vârsta de peste 60 ani. Circa 1/3 dintre femei (27%) nu au autonomie sexual-reproductivă, ceea ce le sporește vulnerabilitatea sănătății. Mai puțin de jumătate dintre femeile de vârstă reproductivă din Republica Moldova folosesc metode contraceptive moderne.

RECOMANDĂM:

Elaborarea cadrului normativ de standardizare a situațiilor de urgență în domeniul de sănătate mintală, în vederea ajustării practicilor la standardele internaționale și recomandările CPT. Potrivit legislației civile, instituționalizarea în spitalul de psihiatrie fără consimțământ, poate fi efectuată în temeiul art. 28 din legea 1402 privind sănătatea mintală, dacă persoana prezintă - lit.a) pericolul social direct; sau lit. c) prejudiciul grav sănătății sale dacă nu i se va acorda asistență psihiatrică. În partea ce vizează aplicabilitatea lit. c) din art. 28, este de menționat că nu există reglementări clare ce ar detalia situația de urgență psihiatrică. Lipsesc acte normative cu liste exhaustive de diagnoze ce potențial ar justifica aplicarea prevederilor „privative de libertate” condiționate medical. Această acțiune este necesară în vederea implementării recomandărilor UNCAT, UNCRPD, CPT, CpPT, prevenirii abuzurilor, privării ilegale de libertate, discriminării, reținerii tratamentelor, precum și în vederea asigurării accesului populației la servicii adecvate de sănătate mintală de urgență. Comitetul ONU pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități a recomandat statului, să revizuiască și să abroge dispozițiile legale care autorizează tratamentul psihiatric forțat și tratamentul psihiatric non consensual pe motive de deficiențe.

Implementarea măsurilor de reducere a consumului de alcool. Acestea presupun: (i) reglementarea măsurilor anti-alcool, cum ar fi: majorarea taxelor (25%-50%), interzicerea publicității la alcool, restricții la vânzarea alcoolului (de exemplu, interzicerea vânzării alcoolului pe drumurile naționale, benzinării, în weekend și noaptea); (ii) alocarea de resurse suplimentare pentru dezvoltarea și implementarea serviciilor de prevenire și educare a tinerilor în vederea reducerii consumului de alcool.

Sporirea accesului la serviciile medicale pentru grupurile vulnerabile prin: (i) asigurarea persoanelor cu dizabilități și a persoanelor vârstnice cu servicii stomatologice gratuite în caz de urgență și probleme dentare cronice; (ii) includerea consumabilelor (cum ar fi material pentru pansament, seringi, dozatoare de insulină, stomatele, scutece etc.) în pachetul compensat pentru persoanele vârstnice și cele cu dizabilități severe și boli incurabile, care necesită îngrijire medicală la domiciliu; (iii) dublarea resurselor financiare alocate pentru a asigura accesibilitatea la serviciile medicale și balneare, în conformitate cu standardele naționale de construcție.

Dezvoltarea serviciilor de geriatrie, a serviciilor de lungă durată și de îngrijire paliativă. Integrarea serviciilor „geriatrice” în Programul UNIC, cu acoperire în spectrul serviciilor medicale, medicamente compensate etc. Definirea sistemului de servicii sociale și medicale integrate, care să se concentreze pe nevoile oamenilor.

Elaborarea unui Plan Național de Acțiuni ca răspuns comprehensiv pentru diminuarea fenomenului violenței obstetrice și ginecologice. Chiar dacă în ultimii ani, dreptul la sănătatea sexuală și reproductivă se află din ce în ce mai mult pe agenda publică, există încă forme ascunse și stigmatizate de violență și abuz care trebuie abordate de către autorități. Printre acestea, violența obstetrică și ginecologică care afectează femeile atât fizic, cât și psihic, în absența generală a protecției și a conștientizării. În acest, sens, se recomandă dezvoltarea unui plan național de acțiuni pentru a asigura unificarea eforturilor instituțiilor publice de stat vizate, partenerii de dezvoltare și societatea civilă pentru a avea o viziune comună în diminuarea acestui fenomen.

ARIA XI. MUNCĂ

În 2021, rata de ocupare a femeilor a fost de 35,4%, comparativ cu cea a bărbaților de 44,7%. Rata NEET (în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 - 29 de ani) atinge valori destul de înalte. Conform datelor BNS, în 2021, rata NEET a fost estimată la 17,2%, acest indicator fiind mai mare în cazul bărbaților (20,4%), comparativ cu femeile

(14,1%). Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități este de două ori mai mică comparativ cu cea a persoanelor fără dizabilități. În timp ce rata de ocupare a persoanelor fără dizabilitate a fost de 43,9%, în rândul persoanelor cu dizabilități aceasta a constituit doar 16,5%. Deși unele politici ale Guvernului țintesc spre oferirea condițiilor optime pentru angajați de a se menține în câmpul muncii cât mai mult timp (după dorință și necesitate), în 2019 Consiliul pentru Egalitate a constatat că cele mai multe plângeri în câmpul muncii au venit de la persoane în etate, acestea fiind afectate de cauze privind discriminarea în bază de statut de pensionar pentru limită de vârstă și pe criteriu de vârstă.

RECOMANDĂM:

Eliminarea restricțiilor Codului Muncii privind angajarea în muncă a anumitor categorii de femei. Articolul 248 din Codul Muncii interzice anumitor categorii de femei să lucreze în minerit și în alte industrii care prezintă un risc pentru securitatea sau sănătatea lor. Această prevedere trebuie să fie abrogată. Autoritățile moldovenești trebuie să treacă la efectuarea de evaluări individuale și să îmbunătățească condițiile de muncă în toate industriile².

Extinderea și îmbunătățirea serviciilor pentru a crește ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor din grupuri vulnerabile. Menționăm că Moldova dispune de un cadru legal ce prevede măsuri de susținere a angajatorilor în procesul de adaptare rezonabilă a spațiului de muncă și care descrie metodologic programele de subvenționare în acest scop. Totuși, ponderea mică a persoanelor cu dizabilități ce sunt încadrate în câmpul muncii determina necesitatea de a revedea și îmbunătăți condițiile date. În acest scop, se recomandă: (i) creșterea numărului de personal care activează în subdiviziunile teritoriale de ocupare a forței de muncă, responsabil de implementarea programelor de subvenționare; (ii) sporirea resurselor financiare din bugetul public alocate pentru programele date; (iii) simplificarea și eficientizarea programului de subvenționare pentru încurajarea mai multor angajatori să accesibilizeze locurile de muncă în scopul sporirii nivelului de incluziune și integrare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii³; (iv) având în vedere privarea financiară a femeilor rom, este esențial să se dezvolte un mecanism național pentru a încuraja angajatorii să angajeze un număr mai mare de romi și să investească în programe care vizează formarea, dezvoltarea profesională și abilitarea femeilor și fetelor rom.

ARIA XII. PROTECȚIA SOCIALĂ, DEMOGRAFIE ȘI EGALITATE DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Sărăcia este mai mare în rândul vârstnicilor, celor din mediul rural și familiilor cu mulți copii. (i) Conform ultimelor date BNS, cea mai ridicată rată (38,1%) s-a înregistrat la gospodăriile formate dintr-un singur membru în vârstă de 60 de ani și peste, precum și la gospodăriile cu trei sau mai mulți copii. În ceea ce privește serviciile sociale, o barieră rămâne a fi nefinalizarea reformei descentralizării, unde APL au în sarcina lor crearea sau procurarea serviciilor sociale, dar nu primesc resurse financiare pentru a le crea și asigura durabilitatea. Serviciile sociale rămân a fi subdezvoltate, în acest sens impunându-se necesitatea de a prioritiza aducerea acestora mai aproape de comunitate, dezvoltând servicii sociale comunitare.

RECOMANDĂM:

Eliminarea prevederilor discriminatorii din legislația cu privire la statutul de pensionar/pensionară pentru limita de vârstă. Din cazuistica Consiliului pentru egalitate și instanțelor de judecată⁴ observăm practica frecventă de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit.y1) fără justificare, exclusiv pe motivul deținerii de către angajat a

² Recomandările CEDAW, alin. 33 litera (b)

³ https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/9933_munca_inegala_analiza_decalajelor_de_gen_fnal.pdf

⁴ http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=53851

statutului de pensionar. Abrogarea acestui articol din Codul Muncii este un pas spre restabilirea egalității în sfera raporturile de muncă și eliminarea practicilor discriminatorii și abuzive ale angajatorilor de concediere a vârstnicilor cu statut de pensionar. În condițiile abrogării lit. y 1) alin.(1) art. 86 și modificării art.86, lit. e). CM este creată o contrabalanță între asigurarea dreptului la muncă a pensionarilor profesioniști care corespund cerințelor și crearea noilor oportunități de muncă pentru tinerii specialiști. Se va asigura securitatea raporturilor de muncă prin ocuparea funcțiilor doar de profesioniști și încetarea raportului de muncă cu salariații lipsiți de performanță indiferent de vârstă⁵. Totodată, Comitetul CEDAW și-a exprimat îngrijorarea cu privire la plângerile femeilor în vârstă cu privire la concedieri abuzive bazate pe o interpretare abuzivă a articolului 86 din Codul Muncii. Autoritățile moldovenești au fost îndemnate să monitorizeze utilizarea de către angajatori a articolului 86 din Codul Muncii pentru a preveni concedierea discriminatorie a femeilor în vârstă.

Consolidarea protecției sociale a femeilor care desfășoară activități independente. Persoanele care desfășoară activitatea independentă nu sunt acoperiți total de sistemul de pensii, lucru ce îi face să riște sărăcia la vârste înaintate. Sunt mai puțin protejați și în cazul șomajului și concediilor de creștere și îngrijirea copiilor. În vederea abordării acestei probleme, recomandăm să se asigure că aceștia au acces egal ca și persoanele angajate cu contract individual de muncă la prestațiile de maternitate, paternitate și nu doar.

Introducerea unui concediu plătit exclusiv pentru persoanele care au în îngrijire un membru de familie, care are nevoie de îngrijiri post COVID, inclusiv pentru persoanele care îngrijesc persoane în vârstă sau persoane cu dizabilități din cauza închiderii instituțiilor de îngrijire de zi, conform restricțiilor impuse în situație de criză.

Extinderea serviciului social de asistență personală în conformitate cu prevederile cadrului legal național⁶, scopul serviciului dat este de a oferi asistență și îngrijire copiilor și adulților cu dizabilități severe, în vederea favorizării independenței și integrării lor în societate. În sensul recomandării propuse, ne referim la suplینirea echipei de persoane ce au statut de asistent personal, cât și la majorarea bugetului alocat pentru serviciul dat. Prin urmare, mai multe persoane cu dizabilități vor avea posibilitatea de a beneficia de suport, inclusiv în procesul de integrare în câmpul muncii. Totodată, dat fiind faptul că, în majoritatea cazurilor femeile sunt cele care se dedică activităților de îngrijire a copiilor și a membrilor de familie cu dizabilități, măsura dată s-ar răsfrânge pozitiv și asupra reducerii inechităților de gen pe piața muncii. O implicare mai activă și consecventă din partea asistenților personali ar permite mai multor femei să se încadreze în câmpul muncii.

Instituționalizarea unei metodologii privind integrarea perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor publice. Aceasta presupune faptul că, trebuie să se realizeze continuu o analiză a efectelor acestor strategii, politici și programe asupra femeilor și bărbaților, înainte de adoptarea oricăror decizii. Integrarea dimensiunii de gen în politicile publice implică evaluarea sistematică a nevoilor și priorităților femeilor și bărbaților și abordarea inegalităților existente în documentele de politici, astfel încât rezultatele să aibă un impact pozitiv asupra situației lor. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) a elaborat un Ghid⁷ pentru Integrarea perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor publice. O metodologie de evaluare și elaborare a politicilor publice care a fost aplicată, pilotată și definitivată împreună cu grupurile coordonatoare de gen din mai multe instituții de stat.

Elaborarea programului/planului național de dezvoltare a serviciilor comunitare rezidențiale destinate părinților cu dizabilități cu copii minori / nou-născuți. În prezent, nașterea copilului de o beneficiară a unei instituții rezidențiale pentru persoane cu dizabilități psihosociale, rezultă în negarea dreptului la viață privată și de familie, exprimată prin separarea copilului de mamă. Beneficiara se reîntoarce în instituție, copilul este plasat în Centrul de plasament temporar pentru copii și tratat îndepărtat de copil, căruia ulterior i se oferă statut de copil adoptabil. Deși este aprobat Programul Național de dezinstiuționalizare a persoanelor cu dizabilități intelectuale și psihosociale din instituțiile rezidențiale gestionate de Agenția Națională Asistență Socială pentru anii 2018- 2026, lipsesc acțiuni în vederea dezvoltării serviciilor de tip comunitar destinate părinților cu dizabilități

⁵ <https://progen.md/wp-content/uploads/2022/07/INECHITATI-LATENTE.pdf>

⁶ Hotărârea de Guvern cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală” și a Standardelor minime de calitate, <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=343395&lang=1>

⁷ https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/1656_ghid_final_ro-ru.pdf

cu copii minori sau nou-născuți. Dizabilitatea femeii este scuza autorităților în a decide separarea mamei de copil, lipsirea femeii de drepturile ei părintești și transmiterea copilului spre adopție. Această cale pentru autorități s-a dovedit a fi cea mai ieftină și simplă.

Ajustarea cadrului legislativ național prin a include prevederi de eliminare a tuturor formelor de hărțuire sexuală la locul muncii: (i) introducerea obligației de a stipula în acordurile colective de muncă clauze menite să reducă/excludă manifestări de hărțuire în câmpul muncii; (ii) introducerea obligației de a întreprinde măsuri ce vin să prevină hărțuirea sexuală la locul de muncă; (iii) elaborarea și aprobarea ghidului practic pentru angajatori/angajatoare, ce va încorpora acțiuni și instrumente specifice de creare a unui mediu de lucru fără discriminare, abuzuri și hărțuire; (iv) organizarea anuală a instruirilor privind fenomenul hărțuirii sexuale de către Inspectoratul de Stat al Muncii în cadrul companiilor mari din Moldova.

Creșterea nivelului de reprezentare a femeilor în procesul de luare a deciziilor la nivel central. Având în vedere că Legea Guvernului nu include o cotă minimă de 40 la sută pentru reprezentarea femeilor în Guvern, în Republica Moldova femeile sunt mai puțin reprezentate în aceste funcții importante. Având drept scop creșterea implicării atât a femeilor, cât și a bărbaților, într-o manieră echitabilă, trebuie efectuate ajustări ale cadrului legal în acest sens. O altă problemă de îngrijorare este lipsa de informații cu privire la impactul cotei minime de 20 la sută pentru reprezentarea femeilor în forțele de poliție în cadrul strategiei de dezvoltare a poliției. În acest context, Comitetul CEDAW a recomandat introducerea unei cote minime de reprezentare de 40% a femeilor și bărbaților în Guvern⁸. Factorii de decizie vor adopta, de asemenea, cote statutare privind reprezentarea femeilor în funcțiile decizionale în serviciul public, serviciul de relații externe și autoritățile de securitate și apărare⁹.

ARIA XIII. FINANȚE PUBLICE

Perfecționarea sistemului unitar de salarizare în vederea asigurării unui nivel adecvat de remunerare în sectorul bugetar, 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, precum și reevaluarea sistemică a tuturor funcțiilor din sectorul bugetar, în baza rezultatelor implementării Legii nr. 270/2018, fără a perpetua stereotipurile de gen.

Sporirea resurselor financiare destinate instituțiilor de educație timpurie. Actual nu există o linie de finanțare bugetară dedicată creșelor, acestea fiind incluse în linia de finanțare dedicată instituțiilor de învățământ de educație timpurie (grădinițe). Finanțarea are loc din bugetul de stat direct sau prin intermediul transferurilor cu destinație specială, care, potrivit Legii privind finanțele publice locale 397/2003, sunt mijloace financiare alocate, conform prevederilor legale, în sumă absolută, cu titlu condiționat, de la bugetul de stat și/sau de la alte bugete la bugetele locale pentru asigurarea exercitării funcțiilor publice sau în alte scopuri speciale. Nu există nici o formulă clară pentru aprecierea și planificarea costurilor curente pentru serviciile de educație timpurie. Conform prevederilor Codului educației nr.152/2014 (art.145), finanțarea bugetară a învățământului se efectuează prin cost standard per copil/elev/student și coeficienți de ajustare. Totodată, la moment lipsește o formulă de calcul elaborată de Ministerul Educației și Cercetării, respectiv, instituțiile de educație timpurie (grădinițele) [...] se finanțează în baza datelor istorice. La baza estimării bugetului anual al instituțiilor respective, Ministerul Finanțelor aplică regulile generale de formare a bugetelor, luând în calcul cheltuielile aprobate ale anului trecut ajustate cu costul măsurilor și a politicilor ce urmează a fi implementate în anul curent. Astfel recomandăm: (i) să fie aprobată o formulă pentru finanțarea instituțiilor de educație timpurie care să țină de costul serviciului per copil, vârsta copilului și tipul de servicii, pentru a asigura încadrarea a 100% din copii în instituții de educație timpurie; (ii) creșterea graduală a bugetului public destinat educației timpurii pentru investiții în infrastructură.

⁸ Comitetul Cedaw, alin. 19 litera (a)

⁹ Ibid, alin. 27

ARIA XVI. ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI AUTONOMIE LOCALĂ

Pentru a se interveni într-un mod complex și eficient asupra sporirii nivelului de incluziune în domeniile muncii, educației, sănătății și protecției sociale, astfel încât să fie asigurate la cel mai înalt nivel drepturile specifice și actuale ale femeilor și a bărbaților din cele mai vulnerabile categorii din Moldova – tineri, vârstnici, persoane cu dizabilități și persoane de etnie Romă - s-a identificat necesitatea de a veni cu modificări la capitolul îmbunătățirii mecanismelor naționale.

RECOMANDĂM:

Consolidarea capacităților instituționale în domeniul egalității de gen. Autoritățile trebuie să consolideze capacitatea Departamentului de politici pentru asigurarea egalității de gen al Ministerului Muncii și Protecției Sociale de a coordona și monitoriza implementarea legislației și a măsurilor de politică referitoare la egalitatea de gen, inclusiv a Strategiei privind asigurarea egalității între femei și bărbați și planurile de acțiune aferente, formarea sistematică privind drepturile femeii și egalitatea de gen pentru funcționarii publici la numirea lor inițială și cursuri de perfecționare regulate și monitorizarea progreselor, cu scopul de a asigura integrarea perspectivei de gen în toate sectoarele.

Extinderea atribuțiilor Cancelariei de Stat, pentru a fi direct responsabilă de a analiza politicile publice din perspectiva de gen. Cancelaria de Stat va fi responsabilă să realizeze continuu o analiză a efectelor strategiilor, politicilor și programelor asupra femeilor și bărbaților, înainte de adoptarea oricăror decizii. Pentru a efectua acest lucru, instituția vizată poate folosi Ghidul pentru integrarea perspectivei egalității de gen propus spre utilizare instituțiilor publice în procesul de elaborare a politicilor publice. Ghidul prevede o metodologie, care este un instrument complementar universal și se pliază pe etapele de elaborare și pe structura documentelor de politici dezvoltate în conformitate cu cadrul legal și normativ în vigoare.

Consolidarea și asigurarea funcționalității unităților gender și grupurilor coordonatoare în domeniul gender. Deși legea prevede că atât autoritățile centrale, cât și cele locale trebuie să instituie unități gender și grupuri coordonatoare gender, acestea sunt rareori funcționale. Unităților gender le lipsește un mandat instituțional clar susținut de proceduri clare, le lipsește orice motivație pe termen lung, deoarece munca lor nu este recunoscută, evaluată și remunerată în mod corespunzător. Unitățile gender nu sunt funcționale inclusiv din cauza fluctuației mari a personalului, dar și a capacităților limitate, deoarece există puțină voință politică de a le consolida și de a le face funcționale. Astfel recomandăm: (i) instituirea unităților gender și grupuri coordonatoare gender în toate instituțiile publice centrale și locale; (ii) revizuirea atribuțiilor și fișelor de post asigurând remunerare corespunzătoare; (iii) capacitarea unităților de gender și grupuri coordonatoare de gender.

Pentru a crește nivelul de participare și a asigura un proces mai incluziv, autoritățile publice centrale și locale trebuie: (i) să elaboreze un mecanism care să impună respectarea strictă a condițiilor de accesibilitate în clădirile birourilor electorale; (ii) să îmbunătățească și să promoveze în rândul APL de ambele niveluri a mecanismului de colectare a datelor dezagregate privind participarea electorală a persoanelor cu dizabilități (în special a datelor despre tipul de dizabilități), ceea ce va facilita procesul de elaborare a unor politici eficiente de incluziune socială la nivel local; (iii) să elaboreze un „sistem de alertă” în domeniul accesibilității, care să ajute la raportarea neregulilor de accesibilitate în ziua alegerilor, pentru a se asigura că autoritățile pot face față acestor situații în timp util și în mod adecvat; (iv) să sporească gradul de accesibilitate a secțiilor de votare (utilizând rampele mobile) în secțiile unde intrările nu sunt adaptate sau sunt inaccesibile; (v) să implementeze în parteneriat cu reprezentanții societății civile a romilor din Republica Moldova proiecte ce vizează toate comunitățile care sunt reprezentate preponderent de romi, pentru a facilita abilitarea femeilor și bărbaților romi întru a deveni lideri locali și (vi) să extindă rețeaua de mediatori comunitari în comunitățile populate preponderent de romi (cu peste 100 de romi).

Elaborarea și implementarea inițiativelor și măsurilor din partea CEC și CICDE care vizează creșterea gradului de incluziune a procesului electoral. În acest sens se recomandă: (i) instruirea oficialilor electorali și a reprezentanților APL în domeniul accesibilității; (ii) elaborarea unui curs de învățare la distanță pe subiecte care sunt sensibile la subiectul incluziunii și accesibilității; (iii) împuternicirea unui grup VII. Voce și autonomie 107 de

persoane cu dizabilități întru promovarea ulterioară drept istorie(-ii) de succes de către oficialii electorali; (iv) identificarea locațiilor care vor facilita buna organizare a activității birourilor electorale ale secțiilor de votare.

ARIA XVII. EDUCAȚIE ȘI CERCETARE

Educația a fost și rămâne a fi încă un domeniu în care se atestă perpetuarea inechităților față de grupurile vulnerabile: (i) În 2019, procentul bărbatilor cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani, care au abandonat educația, a fost de 22,6% față de 15,3% femei. Aceasta se explică prin faptul că băieții sunt predispuși să întrerupă mai devreme procesul educațional din cauza unor interpretări greșite în societate cu referire la rolurile femeilor și bărbatilor. (ii) Potrivit raportului Consiliului Europei din 2018, s-a estimat că 47% dintre copiii romi cu vârste cuprinse între 7 și 15 ani nu au fost înscriși la școală. Fetele rome sunt afectate în mod disproporționat, rezultând că doar 63% dintre femeile rome cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani au o educație, comparativ cu 99% dintre femeile ne-rome din această grupă de vârstă. (iii) În 2017-2018, din cei 209 de copii care abandonează școala (55 în clasele 1-4 și 154 în clasele 5-9), 41 erau romi. (iv) Comparativ cu anul de studii 2018-2019, în 2019-2020 numărul elevilor cu cerințe educaționale speciale și cu dizabilități s-a diminuat cu 4,2%. O treime din elevii cu cerințe educaționale speciale și cu dizabilități, cuprinși în învățământul general, erau fete (33,6% din total). Chiar dacă s-au depus eforturi considerabile în ultimi ani pentru creșterea nivelului de incluziune a tinerilor în procesul educațional, instituțiile de învățământ mai rămân restante la capitolul facilitarea accesului copiilor cu dizabilități prin accesibilizarea infrastructurii. Astfel, accesibilizarea tuturor tipurilor de instituții de învățământ rămâne a fi considerată o problemă în Republica Moldova.

RECOMANDĂM:

Îmbunătățirea cadrului legislativ național din perspectiva combaterii fenomenului de hărțuire sexuală în sistemul educațional, inclusiv: (i) Codul educației trebuie completat cu un capitol care interzice hărțuirea sexuală în sistemul educațional și obligă instituțiile de învățământ de toate nivelurile să adopte un mecanism intern de prevenire, raportare și investigare a acestui fenomen, (ii) Aprobarea și instituționalizarea unei metodologii pentru a evalua maturitatea proceselor interne ale unei instituții educaționale din perspectiva prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, (iii) Includerea obligatorie în curriculumul pentru toate nivelurile sistemului de învățământ a subiectelor cu referire la diminuarea și eliminarea tuturor formelor de discriminare, hărțuire, abuz sexual, violență; (iv) Elaborarea unui Program Național anti-hărțuire ca răspuns comprehensiv pentru diminuarea fenomenului în sistemul educațional; (v) Formarea cadrelor didactice/personalului care activează în instituțiile de învățământ; (vi) Elaborarea unor ghiduri aliniate tuturor tipurilor de învățământ.

Asigurarea cu manuale școlare a elevilor din învățământul primar, gimnazial și liceal, în scopul implementării curriculei disciplinare dezvoltate (edițiile 2018-2019), astfel încât aceasta să nu perpetueze stereotipurile cu referire la rolurile de gen în societate. Revizuirea curriculum-urilor școlare și a manualelor școlare din perspectiva egalității de gen. Comitetul CEDAW și-a exprimat îngrijorarea cu privire la existența stereotipurilor discriminatorii de gen în curriculum-urile școlare și manualele școlare. În acest context, Comitetul a recomandat continuarea eforturilor de revizuire a programelor școlare și a manualelor școlare pentru a elimina toate stereotipurile discriminatorii de gen și pentru a oferi programe de consolidare a capacităților profesorilor pentru a se asigura că aceștia nu perpetuează sau tolerează astfel de stereotipuri¹⁰

Revizuirea curriculum-ului educațional în scopul oferirii condițiilor extinse pentru flexibilitatea programelor de studii. 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 au 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

¹⁰ CEDAW (2020). Observații finale asupra celui de-al șaselea raport periodic al Republicii Moldova, alin. 21 litera (d)

(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.

Diversificarea și extinderea serviciilor de suport în procesul incluziunii educaționale a copiilor cu diferite tipuri de dizabilități pentru a răspunde la nevoile acestora: (i) majorarea normei didactice a cadrului didactic de sprijin și a normativelor de asistență a copiilor cu dizabilități în vederea asigurării calității serviciilor educaționale; (ii) asigurarea instituțiilor educaționale cu servicii de asistență logopedică, psihologică, psihopedagogică în conformitate cu recomandările de suport pentru incluziune educațională a serviciului de asistență psihopedagogice; (iii) asigurarea formării interpreților de limbaj mimico-gestual în cadrul instituțiilor responsabile, precum și îmbunătățirea cadrului normativ a serviciilor de traducere mimico-gestuală, fapt care va contribui la creșterea numărului de interpreți ai limbajului mimico-gestual și angajați în diverse domenii care vor utiliza acest limbaj; (iv) dezvoltarea serviciilor de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități

Adaptarea locului de studii la necesitățile părinților cu copii de vârstă preșcolară. Se încurajează 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. Acest lucru devine mai pronunțat în cazul femeilor tinere, care în virtutea accesului limitat la servicii de îngrijire, sunt nevoite să renunțe la studii sau carieră, pentru a face față responsabilităților familiale și de îngrijire a copiilor. Această situație este caracteristică pentru circa jumătate dintre femeile cu vârsta de 18-29 de ani.

Aprobarea unui suport/supliment pentru dezvoltare pentru persoanele care din varii motive și-au întrerupt studiile. 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. În contextul în care preponderent tinerele sunt cele care se retrag din educație din cauza responsabilităților de familie, acest supliment ar servi drept instrument pentru tranziția pe câmpul muncii. Acest supliment presupune o plată adițională pentru persoanele care și-au întrerupt studiile, se înscriu și finalizează programe de studii acreditate. Persoana poate alege orice tip de curs acreditat care ajută la creșterea profesională.

Alocarea resurselor financiare necesare pentru asigurarea condițiilor igienice în instituțiile educaționale de toate nivelurile, în special pentru zonele rurale: construirea blocurilor sanitare corespunzătoare în incinta instituțiilor de învățământ, asigurarea instituțiilor cu produse de igienă de primă necesitate, inclusiv dotarea instituțiilor de învățământ cu o „boxă de urgență” care să includă elementele necesare în perioada menstruației (absorbante, servetele umede, lenjerie intimă etc.).

Sporirea eficienței și accesibilității programelor prelungite de educație pentru copii (after-school). Acest tip de programe educaționale oferă posibilitate părinților să-și îndeplinească sarcinile de serviciu fără a fi expuși la potențiale cazuri de discriminare în muncă din cauza responsabilităților de îngrijire a copiilor. Menționăm că, din 2016 cadrul legal prevede la nivel național oferirea programelor prelungite de educație (programe publice)⁵³. Astfel, în scopul eficientizării activității acestora, dar și în cel de a oferi șanse mai multor părinți angajați de a-și încadra copiii în astfel de programe, recomandăm: (i) monitorizarea din partea autorităților a activității programelor date prin prisma eficienței și funcționalității acestora și îmbunătățirea consecventă a serviciilor date; (ii) majorarea resurselor financiare alocate din bugetul de stat pentru toate instituțiile publice de educație întru sporirea posibilității mai multor copii de până la 12 ani să frecventeze activitățile respective, fără ca părinții să fie nevoiți să acopere taxe adiționale (inclusiv pentru pauzele alimentare), (iii) revizuirea și diversificarea curriculumului educațional pentru acest tip de program, astfel încât să fie cât mai mult centrat spre necesitățile și interesele copiilor.

ARIA XX. MASS-MEDIA LIBERĂ

Crearea mecanismului de monitorizare a implementării Codului Serviciilor Media Audiovizuale din Moldova, în special în ceea ce privește pluralismul politic, discursul inflamator, xenofobia și rasismul, discursului de ură și defăimării. Crearea și implementarea mecanismului de supraveghere a respectării noii legislații ce reglementează

activitatea mass-mediei este imperativă din perspectiva asumării angajamentelor RM față de UE dar și este expres prevăzut de Planului de Acțiune al Consiliului Europei pentru Republica Moldova 2021-2024.

ARIA XXII. RELAȚII INTERETNICE

Elaborarea și implementarea strategiilor de încadrare a minorităților etnice în organele de drept precum și de creare a unităților specializate de interacțiune cu minoritățile etnice în cadrul poliției, pentru regiunile preponderent populate de romi. Conform datelor prezentate de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în perioada 2015-2021 au fost înregistrate și examinate 10 cazuri de discriminare pe criteriu de origine etnică ce țin de populația de etnie romă, majoritatea cazurilor fiind legate de hărțuire, instigarea la discriminare pe criteriu de etnie, profilare rasială în activitatea poliției etc. Printre principalele cauze, considerăm gradul sporit de intoleranță, prejudecată, dispreț, ură, precum și lipsa de profesionalism în rândurile angajaților instituțiilor și autorităților statului aflați în prima linie de interacțiune cu persoanele.

Elaborarea și implementarea programului de incluziune a refugiaților cu componente pe domeniile de educație și ocupare a forței de muncă. Conform datelor disponibile la 19.01.2023, ANOFM a primit notificări de la agenții economici despre angajarea a 959 cetățeni din Ucraina, număr ce constituie doar 11,8% din numărul total de persoane strămutate din Ucraina aflate pe teritoriul Moldovei. Conform datelor MAI de la finele lunii decembrie numărul era de peste 81 000 persoane.

ARIA XXV. SECURITATE ȘI APĂRARE

În contextul elaborării Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, este important ca toate politicile publice din domeniu, cât și activitățile implementate în cadrul sectorului de apărare și poliție să țină cont de cele mai relevante inegalități de gen. [O analiză](#) elaborată de CPD în 2019 a evidențiat că schimbarea percepțiilor legate de participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare este un element cheie pentru atingerea obiectivelor Programului. În mod particular, ne referim la atitudinea populației față de femeile care vor să activeze în sectorul de securitate și apărare, modul cum aceste femei sunt acceptate în sistem, cum este perceput rolul femeilor în domeniile date etc.

RECOMANDĂM:

Aprobarea Planului Național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027. Deși documentul de politică publică este în proces de elaborare, în Planul de acțiuni al Guvernului 2023, nu este inclusă activitatea de aprobare al acestuia.

Actualizarea documentelor de politici în domeniul securității și apărării naționale în contextul realizării unei politici de securitate echilibrate, prin respectarea principiilor egalității de șanse. 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. Prin urmare, documentele de politici în domeniul securității și apărării naționale nu integrează dimensiunea de gen.

Elaborarea Raportului de monitorizare cu privire la implementarea măsurilor speciale temporare și de acomodare rezonabilă pentru promovarea egalității de gen în sectorul Afacerilor Interne și Apărării elucidate în Studiul de fezabilitate. În anul 2020, CPD împreună cu Ministerul Afacerilor Interne și Ministerul Apărării a fost realizat Studiul de fezabilitate în cadrul căruia au fost elucidate un set de măsuri speciale temporare și de acomodare rezonabilă pentru promovarea egalității de gen, care vizează aceste două instituții. Drept urmare, se

recomandă să fie elaborat un raport de monitorizare și evaluare a realizării acestora, or fiecare din măsurile propuse sunt indispensabile în vederea asigurării unui mediu echitabil în sectorul de securitate și apărare. Drept urmare a Raportului de monitorizare, se recomandă **a fi elaborat un plan de implementare a măsurilor ce nu au fost aplicate, cât și planificarea unor adiționale întru sporirea efortului de promovare a egalității de gen în ambele sectoare.**