



Platforma pentru Egalitate de Gen

Adresa: Str. A. Mateevici 60, Chișinău, Republica Moldova

Adresa poștală: MD 2009, Chișinău Republica Moldova

E-mail: secretariat.platformadegen@gmail.com

Web: www.egalitatedegen.md

8 august 2019

Către: **Maia SANDU**
Prim-ministră a
Republicii Moldova

Copie: **Svetlana ȚURCANU**
Șefă interimară
Direcția coordonare politici și priorități
Cancelaria de Stat

Stimată Doamnă Prim-ministră,

Prin prezenta membrele și membrii Platformei pentru Egalitate de Gen – platformă informală formată din 30 de organizații non-guvernamentale și persoane fizice, unite pentru a contribui la promovarea egalității de gen în toate sferele vieții publice prin acțiuni de advocacy, sensibilizare a publicului și a autorităților – își exprimă înalta apreciere față de inițiativa de a coordona cu societatea civilă proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2019-2020.

Prin Hotărârea de Guvern nr. 259 din 28.04.2017 a fost aprobată Strategia națională în domeniul egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și Planul de Acțiuni privind implementarea acesteia. Aceste documente stabilesc, prin Obiectivul specific 2.2, eficientizarea activității Comisiei guvernamentale pentru egalitatea între femei și bărbați și anume, modificarea HG nr. 895, iar obiectivul specific 2.3 - consolidarea mecanismului instituțional la nivelul autorităților administrației publice locale și implementarea prevederilor legislative în conformitate cu prevederile Legii nr.71 din 14.04.2016 cu privire la modificarea și completarea unor acte legislative ce presupune instituirea unităților de gen la nivel de APL.

În urma analizei proiectului Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2019-2020, venim cu următoarele propuneri de completare a acestuia, specifice domeniului egalității de gen:

- 1. In ultima perioadă au fost realizate foarte multe reorganizări ai administrație publice centrale.** Astfel cum este stipulat în PAG la activitatea 1 de la capitolul bina Guvenarea/Administrați publică este foarte vag, ar fi relevand e menționat ce sarcini exact vor fi eliminate și ce reorganizări se planifică în următorii 2 ani. Platforma pentru Egalitate de Gen susține **instituirea unităților de gen în fiecare minister, precum și la nivel de APL.** Acestea vor activa cu normă deplină și vor avea ca sarcină principală integrarea principiul egalității de gen în toate etapele ciclului de politici publice.
- 2. Instituirea, prin lege, a obligației de analiză a impactului de gen la etapa elaborării tuturor actelor și bugetelor.** Adițional, aprobarea la nivel național a ghidului pentru integrarea

dimensiunii de gen în politicile publice, drept instrument de bază pentru unitățile de gen la etapa elaborării documentelor de politici publice.

3. **Restabilirea activității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați**, care va coordona cadrul instituțional și funcțional de asigurare a șanselor egale pentru femei și bărbați prin crearea unei Agenții guvernamentale pentru asigurarea de șanse egale între femei și bărbați. Aceasta din urmă va putea realiza angajamentele asumate de către Republica Moldova prin adoptarea Agendei de Dezvoltare Durabilă 2030, Obiectivul 5 "Asigurarea egalității de gen", inclusiv abordarea integratoare a egalității de gen în toate cele 17 ODD.
4. **Fortificarea mandatului instituțional al Consiliului pentru Prevenirea Discriminării și Asigurarea Egalității, cu atribuții de investigare și de sancționare.** *Mandatul de investigare* urmează să cuprindă câteva elemente decisive: (i) mandatul de a investiga cauzele și nivelul diferențelor salariale pentru diferite sectoare ale economiei, ocupații sau angajatori specifici; (ii) mandatul de investigație trebuie să fie strict reglementat, pentru ca acesta să nu producă costuri exagerate pentru angajatori; (iii) investigațiile ar presupune în mare parte solicitarea de la angajator a informației cu privire la salariile oferite, politica de salarizare, cu protejarea corespunzătoare a datelor cu caracter personal; (iv) mandatul de a investiga în teritoriu la momentul sesizării sau auto-sesizării actului de hărțuire și a executării obligatorii a recomandărilor/ deciziilor oferite de către Consiliu subiecților cazului de discriminare. *Mandatul de sancționare* urmează să prevadă atribuția minimă de sancționare contravențională a faptelor de discriminare. Pentru o mai bună exercitare a funcțiilor Consiliului, urmează să fie deschise filiale teritoriale, să fie extins efectivul de personal al Consiliului și să fie majorate salariile acestuia.
5. **Reformarea concediului de îngrijire a copilului** prin introducerea unei grile care să ofere maximă flexibilitate părinților, să motiveze implicarea taților și să faciliteze reîntoarcerea în câmpul muncii a mamelor. Totodată, indemnizația pentru îngrijirea copilului urmează să fie automat indexată la rata anuală a inflației.
6. **Promovarea și adoptarea pachetului legislativ privind subvențiile pentru educația copiilor**, care să fie disponibile indiferent dacă educația are loc în sectorul public sau privat.
7. **Respectarea standardelor minime de calitate** de către APL a instituțiilor preșcolare, precum și monitorizarea respectării acestor standarde.
8. **Instituționalizarea serviciului de bone**
9. **Legiferarea serviciilor educaționale și de îngrijire de tip familial**, inclusiv prin facilități fiscale pentru dezvoltarea serviciilor de îngrijire și educare timpurie de tip familial.
10. **Formarea continuă standartizată a educatorilor/educatoarelor de la educația preșcolară.**
11. **Transpunerea aquis-ului¹ și practicilor comunitare europene în ceea ce privește reducerea discrepanțelor salariale.** Aceasta presupune, în special, introducerea măsurilor de transparență a sistemului de salarizare și a obligativității față de toți angajatorii de a utiliza un sistem de evaluarea echitabilă a funcțiilor.
12. **Adoptarea unui șir de măsuri de prevenire a discriminării și a hărțurii sexuale:** (i) legalizarea chestionării anonime drept instrument de identificare a incidenței hărțurii sexuale la locul muncii; (ii) adoptarea indicatorilor de clasificare clară a actelor de hărțuire sexuală după severitatea cazului; (iii) revizuirea actelor normativ-juridice în vigoare în vederea divizării clare a atribuțiilor instituțiilor mandatate cu prevenirea, investigarea și combaterea hărțurii sexuale. Totodată, este nevoie de intervenții urgente pentru a preveni și combate hărțuirea sexuală în instituțiile de învățământ: (i) probarea unui set unitar de prevederi legale cu privire la combaterea hărțurii sexuale pentru instituțiile de învățământ de toate nivelele; (ii) obligarea fiecărei instituții de

¹Acquis comunitar desemnează totalitatea drepturilor și a obligațiilor comune care decurg din statutul de stat membru al Uniunii Europene.

învățământ să aprobe și să implementeze proceduri interne de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale; (iii) abilitarea organizațiilor studentești cu drepturi de confidență în cazurile de hărțuire sexuală.

- 13. Alocarea a cel puțin 0,5% din PIB pentru măsuri active de ocupare a forței de muncă.** În 2018, Parlamentul a aprobat o nouă lege cu privire la ocuparea forței de muncă, elaborată în baza celor mai bune practici de activizare a grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Pentru ca aceste măsuri să fie puse în practică într-un mod consistent și calitativ, autoritățile trebuie să asigure o finanțare de cel puțin 0,5% din PIB (media țărilor OECD).
- 14. Eliminarea prevederilor discriminatorii legate de calcularea venitului mediu lunar pentru perioadele necontributive la determinarea pensiilor.** Aceasta se referă, în special, la perioada de îngrijire a copilului până la vârsta de trei ani. Articolul 5 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 156-XIV din 14 octombrie 1998 specifică faptul că perioada de îngrijire a copilului până la vârsta de trei ani este asimilată stagiului de cotizare. Totodată, în Art. 8 alin. (3) este menționat că la determinarea venitului mediu lunar, începând cu 1 ianuarie 1999, se ia în considerare salariul minim lunar pe țară la data calculării pensiei. Această prevedere este discriminatorie față de femei, întrucât legiuitorul cunoaște că majoritatea persoanelor care optează pentru concediul de îngrijire a copilului sunt femei.
- 15. Asigurarea unui acces echitabil la serviciile de îngrijire sexual-reproductivă și de contracepție.** Rata de utilizare a contraceptivelor în rândul femeilor este de doar 31,6%. Serviciile de contracepție trebuie să devină o componentă principală a politicilor integrate în domeniul sănătății sexuale și reproductive. Compania Națională de Asigurări în Medicină trebuie să includă contraceptive moderne pe lista medicamentelor compensate. Până în 2020, toate instituțiile medicale vor avea în posesie scaune ginecologice pentru femei cu dizabilități locomotorii.
- 16. Colectarea și analiza datelor statistice despre antreprenoriatul în rândul femeilor.** Lipsa datelor statistice cu privire la nivelul de dezvoltare a antreprenoriatului feminin face dificilă analiza impactului politicilor de dezvoltare a IMM-urilor și programelor de suport a antreprenoriatului din Moldova. În acest sens, Biroul Național de Statistică trebuie să ajusteze toate formularele pentru a permite colectarea și analiza datelor cu privire la antreprenoriat din perspectiva de gen.

Cu încredere în solidaritatea pentru asigurarea egalității de gen,

Ex. Nina Lozinschi
Secretara Generală a Platformei pentru Egalitate de Gen