

MUNCA INEGALĂ!

O analiză a decalajelor de gen pe piața muncii
din perspectiva angajatorilor, persoanelor angajate
și ale celor neangajate

CUPRINS

SUMAR.....	3
INTRODUCERE	5
CADRUL LEGAL SPECIFIC MUNCII EGALE PRIN PRISMA DE GEN	5
PROFILUL DE GEN ÎN MUNCĂ ÎN CONTEXT NAȚIONAL	6
ABORDAREA METODOLOGICĂ PROPUȘĂ.....	10
METODOLOGIA DE IDENTIFICARE A BARIERELOR DIN CÂMPUL MUNCII	11
CONSTATĂRILE DE BAZĂ	15
CONSTATĂRI SPECIFICE CATEGORIEI DE ANGAJATORI ȘI ANGAJATOARE.....	15
CONSTATĂRI SPECIFICE CATEGORIEI DE PERSOANE ANGAJATE.....	17
CONSTATĂRI SPECIFICE CATEGORIEI DE PERSOANE NEANGAJATE	19
VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII. PERSPECTIVELE ACTORILOR CHEIE .	21
I. VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN DIN PERSPECTIVA ANGAJAȚILOR/ANGAJATELOR	21
1.1. RECRUTAREA ȘI ANGAJAREA	22
1.2. FORMAREA ȘI PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ	25
1.3. PROMOVAREA ÎN FUNCȚII.....	27
1.4. REMUNERAREA	29
1.5. RECONCILIAREA ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI PERSONALĂ.....	31
1.6. SIGURANȚA ÎN PROCESUL DE MUNCĂ	37
II. VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE	40
2.1. RECRUTAREA ȘI ANGAJAREA	40
2.2. FORMAREA ȘI PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ	42
2.3. PROMOVAREA ÎN FUNCȚII.....	44
2.4. RECONCILIAREA VIEȚII PROFESIONALE CU CEA PERSONALĂ	46
2.5. REMUNERAREA	50
2.6. SIGURANȚA ÎN PROCESUL DE MUNCĂ	54
III. VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR NEANGAJATE	59
3.1. FACTORII EXTERNI	60
3.1.1. INFRASTRUCTURĂ LOCALĂ CE FACILITEAZĂ ÎNCADRAREA ȘI REÎNCADRAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A PERSOANELOR NEOCUPATE.....	60
3.1.2. MARGINALIZAREA (STEREOTIPURILE ÎN SOCIETATE PRIVIND ROLURILE DE GEN)	65
3.2. FACTORI INTERNI.....	69
3.2.1. PREDISPUNEREA DE A SE ANGAJA ÎN CÂMPUL MUNCII	69
3.2.2. PREGĂTIREA PROFESIONALĂ	73
RECOMANDĂRI.....	76
METODOLOGIA SONDAJULUI	81
ANEXE	84
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	87

Documentul a fost elaborat de:

Rodica IVAȘCU

Alexandra ERMOLENCO

Alina ANDRONACHE

Alexei BUZU

Galina PRECUP, redactor-consultantă

CHIȘINĂU 2020

Asigurarea egalității de gen pe piața muncii este un proces continuu ce trebuie respectat în raporturile de muncă. Cu toate acestea, constatăm că, politicile publice conexe sectorului muncii încă nu au generat rezultatele stabilite pentru depășirea inegalităților de gen pe piața muncii. Analizând situația la nivel național sub aspectul implicării femeilor și bărbaților în câmpul muncii, încă se observă discrepanțe majore care provoacă efecte negative asupra bunăstării și independenței financiare, în special în rândul femeilor. Ne referim aici la diferențele de gen în ocupare, în activitate economică, în reprezentarea tinerilor în grupul NEET¹ și, sigur că, în remunerare.

Pentru a identifica barierele specifice care determină tergiversarea în avansarea aspectului egalității de gen în câmpul muncii, s-a recurs la analiza percepției angajatorilor, persoanelor angajate și neangajate. În baza datelor generate de sondajele de opinie desfășurate în rândul a trei grupuri de persoane conectate direct cu domeniul muncii – angajatorii, persoanele angajate și cele neangajate – a fost posibil de identificat percepția acestora cu privire la nivelul egalității de gen în procesul de oferire a șanselor egale femeilor și bărbaților în muncă.

În corespundere cu abordările distincte pentru fiecare eșantion vizat, au fost elaborate 3 instrumente ce vin să faciliteze procesul de elucidare a barierelor majore în muncă prin prisma de gen: (i) Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva angajatorilor și angajatoarelor, (ii) Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva persoanelor angajate și (iii) Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva persoanelor neangajate. În funcție de abordarea analitică propusă, primele două Valori evidențiază barierele de angajare prin prisma evaluării respectării standardelor minime de asigurare a egalității de gen la toate etapele procesului de management al resurselor umane – recrutarea, formarea și perfecționarea profesională, avansarea în carieră, reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, remunerarea și siguranța la locul muncii. Cea de-a treia Valoare reliefează barierele de încadrare în câmpul muncii prin prisma factorilor externi și interni de influențare a procesului dat. Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii se măsoară de la 0 la 100; unde zero semnifică o inegalitate de gen, iar 100 – o egalitate de șanse pentru femei și bărbați în câmpul muncii.

Valorile Convenționale ale Egalității de Gen obținute demonstrează pregnant că femeile și bărbații nu au aceleași oportunități în raporturile de muncă. Calculele efectuate au permis să estimăm nivelul de egalitate de gen pentru fiecare eșantion, acestea fiind echivalente cu 51,3 puncte pentru eșantionul angajatorilor/angajatoarelor, 81,7 puncte pentru persoanele angajate și 65,6 puncte pentru persoanele neangajate. Astfel, punctajele obținute arată că nici o valoare nu atinge nivelul minim de 95 de puncte, nivel care vorbește despre existența egalității de gen în raporturile de muncă.

Însăși angajatorii sunt de părerea că persoanele ocupate nu se bucură de șanse egale, iar condițiile de muncă nu facilitează pe deplin acest proces. Valoarea obținută în acest context este mică, amplasându-se chiar la limita nivelului mediu de egalitate (51,3 puncte). Cercetarea a evidențiat că 4 din 6 componente cheie ale Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii au ponderi sub 50 de puncte, ceea ce semnifică un decalaj accentuat între oportunitățile oferite femeilor și bărbaților. În special, mai puține măsuri sunt întreprinse pentru a crea oportunități de echilibrare a vieții de familie cu cea de serviciu. Totodată, a provocat o atenție deosebită și aspectul siguranței la locul de muncă, componentă ce a fost evaluată cu cel mai mic punctaj din cadrul acestei Valorii convenționale – 33,3 puncte. Rezultatul dat poate fi interpretat drept o barieră majoră în procesul de asigurare a unui mediu liber de practici discriminatorii și de manifestare a fenomenului hărțuirii. Sondajul a evidențiat că doar 17,7% dintre angajatori au indicat că întreprinderea dispune de politici documentate care promovează toleranța zero față de hărțuirea sexuală.

Cu toate că Valoarea convențională a egalității de gen a categoriei persoanelor angajate se apropie cel mai mult de nivelul estimat al egalității, totuși punctajul obținut relevă că femeile și bărbații percep diferit inechitățile în muncă în funcție de etapa procesului de management al resurselor umane. Inegalitățile esențiale depistate prin acest instrument, se referă la practicile și măsurile insuficiente și/sau ineficiente ce ar facilita echilibrarea timpului alocat muncii plătite și activităților personale, la inechitatea salarială și la practicile inegale caracteristice etapei de formare și perfecționare profesională. Anume pentru aceste trei etape cheie ale

¹ Populația tânără de 15-29 ani ce nu este cuprinsă nici în procesul de educație, nici în ocupare (NEET)

procesului de management al resurselor umane au fost înregistrate cele mai mari disparități de gen din punctul de vedere al persoanelor angajate.

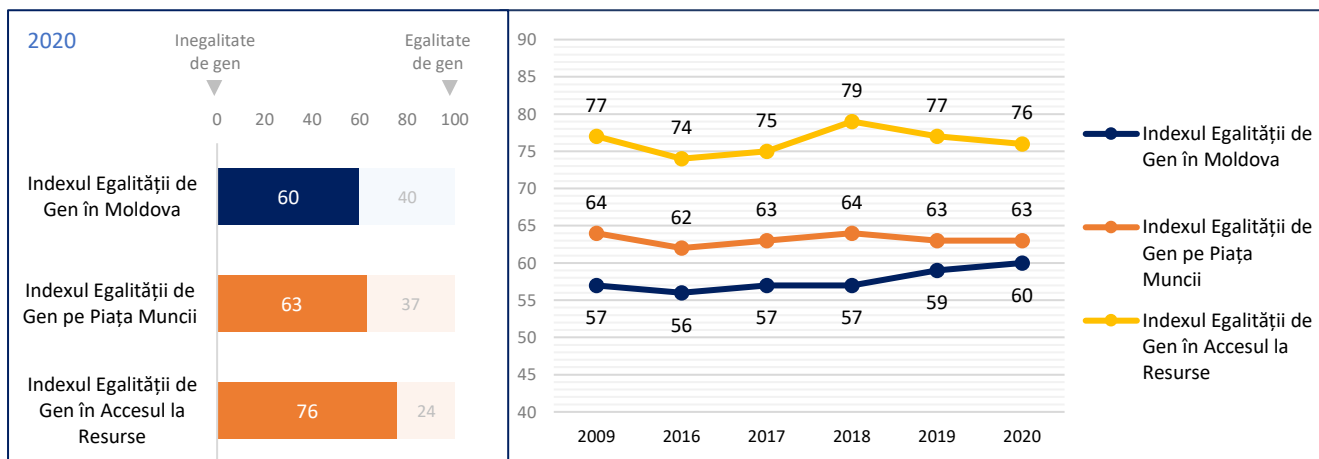
Barierile provocate de factorii externi determină un nivel mai pronunțat de inegalitate în materie de muncă în rândul persoanelor neangajate. O pondere esențială revine barierelor conturate pe seama stereotipurilor promovate în societate vizavi de rolurile de gen. Având o valoare mai mică de 50 de puncte, respectivul factor poate fi catalogat ca cel care provoacă cel mai substanțial obstacol în calea accederii în câmpul muncii, conducând la o marginalizare pronunțată a persoanelor din cauza percepțiilor perimate existente în societate. Acestea se referă la divizarea responsabilităților de îngrijire și de promovare a ideii de angajare a femeilor în domenii considerate feminizate, iar a bărbaților – în cele considerate masculinizate.

În scopul diminuării inegalităților de gen pe piața muncii, în mod prioritar autoritățile urmează să intervină eficient cu o serie exhaustivă de politici publice și programe naționale. Drept urmare a procesului analitic și a constatărilor evidențiate în cadrul acestei cercetări, ce elucidează cele mai mari bariere cu care se confruntă femeile și bărbații în raporturile de muncă, recomandările au fost definitive prin prisma actorilor responsabili de elaborarea și implementarea politicilor publice sectoriale și a beneficiarilor acestor intervenții. Astfel, recomandările sunt grupate în trei categorii majore, și anume: (i) intervenții ce abordează cauzele structurale ale inegalităților de gen caracteristice pieței muncii, (ii) măsuri pentru sporirea nivelului egalității de gen la locul muncii și (iii) recomandări pentru împuternicirea și susținerea grupurilor vulnerabile.

Cercetarea a fost elaborată de Centrul parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), în cadrul proiectului „Abilitarea Economică a Femeilor”, implementat în parteneriat cu Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitate de Gen și Abilitarea Femeilor, în cadrul Acordului de Colaborare și finanțat de Suedia. Analiza a avut la bază datele generate de sondajul național de opinie desfășurat de compania sociologică CBS-Axa SRL pe trei eșantioane distincte: angajatori (483 respondenți), persoane angajate (2 sub-eșantionate de 1120 și 1090 respondenți) și neangajate (501 respondenți). Sondajele au fost realizate în perioada aprilie – august 2019.

INTRODUCERE

Piața muncii continuă să fie un domeniu care nu oferă oportunități egale pentru femei și bărbați. Indexul Egalității de Gen în Moldova pentru anul 2020², elaborat și lansat anual de CPD³, își propune să evidențieze nivelul de asigurare a egalității dintre femei și bărbați, inclusiv în domeniile asociate muncii – *Piața Muncii* și *Accesul la Resurse*. Pentru a determina tabloul real în acest context, au fost analizați indicatorii caracteristici domeniilor în cauză, precum rata de ocupare a femeilor și a bărbaților, pondere mamelor și taților cu copii de până la 6 ani ce sunt încadrați în câmpul muncii, rata muncii informale, diferențele de gen în remunerare și pensii. Acesta este un instrument esențial de evaluare prin prisma de gen a situației la nivel național, inclusiv, în materie de muncă. Astfel, în 2020, la capitolul muncii, egalitatea de gen a fost estimată la un nivel de 63 de puncte, iar la capitolul veniturilor – la 76 de puncte din maximum 100 posibile. În dinamică, nu sunt observate variații semnificative între punctajele pentru ariile specificate (a se vedea figura 1).



F1. Nivelul egalității de gen în Moldova, în funcție de valorile generate de Indexul Egalității de Gen
Sursa: Calculele CPD, 2009, 2016-2020

CADRUL LEGAL SPECIFIC MUNCII EGALE PRIN PRISMA DE GEN

Moldova dispune de un cadru legal specific ce abordează egalitatea de șanse în rândul femeilor și a bărbaților, inclusiv în câmpul muncii. În anul 2006 a fost aprobată Legea privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați⁴ în scopul asigurării exercitării drepturilor egale în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte domenii ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex. Cadru național specific a avut la bază din Constituția Republicii Moldova (art. 16), care ulterior a fost completat cu Codul Muncii, Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității⁵ etc. În conformitate cu dispozițiile acestor acte, în Moldova au fost aprobate mai multe documente strategice orientate spre abordarea problematicei de gen în relațiile de muncă, printre care se enumeră Strategia privind Asigurarea Egalității de Șanse între femei și bărbați⁶, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă⁷, Strategia de Dezvoltare “Moldova 2020”⁸ și a proiectului strategiei Moldova 2030⁹.

La fel, Moldova are asumate angajamente ferme în fața partenerilor internaționali de a implementa politici orientate spre diminuarea inegalităților de gen în sectorul economic. În special, ne referim la acordul de asociere UE-Moldova, semnat în iunie 2014 și apoi ratificat în 2016, prin care Republica Moldova s-a angajat să își apropie progresiv legislația națională de legislația UE în domeniul ocupării forței de muncă, politici sociale și

² Indexul Egalității de Gen 2020, CPD, http://www.progen.md/files/8147_cpd_indexul_egalitatii_de_gen_2020.pdf

³ În baza datelor oficiale prezentate de BNS și în baza sondajelor reprezentative de opinie în rândul populației de 18+ ani.

⁴ Legea cu privire la egalitatea de șanse, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=107179&lang=ro

⁵ Legea cu privire la asigurarea egalității, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro

⁶ Strategia pentru asigurarea egalității de gen 2017-2021, https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr16_85.pdf

⁷ Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf

⁸ Strategia Moldova 2020, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&id=345635>

⁹ Strategia de dezvoltare Moldova 2030, https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr40_12_0.pdf

egalității de șanse (Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006)¹⁰, la Convenția OIM privind Discriminarea nr. 111 din anul 1958 ș.a. Totodată, începând cu 2016 este implementat Programul de Țară privind Munca Decentă în Moldova¹¹, ce vine să susțină inițiativele la nivel național în a facilita accesul echitabil al femeilor și bărbaților pe piața muncii.

Un rol esențial în promovarea egalității de șanse în materie de muncă o au Obiectivele de Dezvoltare Durabilă 2030 (Obiectivele Globale)¹². Agenda de Dezvoltare 2030 este una foarte complexă și cuprinde 17 obiective globale, care includ toate aspectele-cheie ale dezvoltării: economice, sociale, de mediu, de guvernare și drepturile omului. Moldova s-a angajat să o pună în aplicare, împreună cu alte 192 de state membre ale ONU, prin adoptarea Declarației Summit-ului privind Dezvoltarea Durabilă, care a avut loc la New York în septembrie 2015. Un obiectiv specific (nr. 5) al acestui program este Egalitatea de Gen. În baza acestuia au fost setate ținte specifice cu referire la reducerea inegalităților în muncă, inclusiv la diminuarea inechităților în divizarea responsabilităților de familie. Obiective conexe ce vin să susțină eforturile în eliminarea inechităților de gen în materie de muncă sunt Obiectivul 1. Fără sărăcie, Obiectivul 8. Munca decentă și creșterea economică, Obiectivul 10. Inegalități reduse, Obiectivul 4. Educație de calitate.

PROFILUL DE GEN ÎN MUNCĂ ÎN CONTEXT NAȚIONAL

În pofida tuturor angajamentelor asumate, politicile publice conexe sectorului muncii încă nu au generat rezultatele stabilite pentru depășirea inegalităților de gen pe piața muncii. Analizând situația la nivel național sub aspectul implicării femeilor și bărbaților în câmpul muncii, se observă discrepanțe majore care provoacă efecte negative asupra bunăstării și independenței financiare, în special în rândul femeilor. Ne referim aici la diferențele de gen în ocupare, în activitate economică, în reprezentarea tinerilor în grupul NEET¹³ și, sigur că, în remunerare. Constatările de bază reflectate în continuare vin să confirme aceasta (a se vedea figura 2).

Femeile tind să fie ocupate mai puțin în munca plătită. Datele prezentate de BNS pentru anul 2019 demonstrează o diferență de gen destul de semnificativă în rândul persoanelor ce reprezintă categoria celor inactivi – 8,8 p, femeile reprezentând ponderea cea mai mare (figura 2.1). În contextul în care în Moldova încă se perpetuează percepțiile distorsionate față de rolurile de gen în societate, femeile continuă să fie implicate mai mult în activitățile neremunerate (grija de familie și casă). Aceste inechități se răsfrâng direct și asupra prezenței femeilor în câmpul muncii. În 2019, rata de ocupare în rândul femeilor era de 36,5% comparativ cu 44,2% în cazul bărbaților ocupați.

Inegalitățile în ocupare se manifestă odată cu implicarea în responsabilitățile de îngrijire a copiilor. În context național există încă o problemă concludentă în implementarea politicilor care ar permite crearea locurilor de muncă prietenoase familiilor. Figura 2.2 arată foarte bine cum responsabilitățile de familie afectează prezența genurilor în câmpul muncii. În 2019, ponderea femeilor ocupate ce aveau copii de până la 6 ani era de doar 39,1% comparativ cu 55,5% în cazul bărbaților cu copii.

Femeile angajate continuă a fi 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%.¹⁴ Deși, în termeni procentuali, acest regres nu pare a fi foarte semnificativ (creștere de circa 1pp față de anul precedent), în valoare monetară inegalitatea de venituri este considerabilă. În 2019 o femeie angajată a pierdut 14 490 MDL, pe fondul discrepanțelor salariale, aceasta fiind cea mai mare nevalorificare financiară anuală din ultimii șase ani (a se vedea figura 2.4). În același timp, aceste inegalități se transpun direct și asupra pierderilor suportate de femeile

¹⁰ În mod particular, Republica Moldova s-a angajat să transpună în legislația națională 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.

¹¹ Programul de Țară privind Munca Decentă (PȚMD) promovează munca decentă, atât ca pe o componentă-cheie a politicilor de dezvoltare, cât și ca obiectiv al politicii naționale a guvernului și a partenerilor sociali. Programul de Țară privind Munca Decentă reprezintă un cadru de planificare pe termen mediu, care ghidează activitatea OIM într-o țară, în conformitate cu prioritățile și obiectivele convenite cu constituenții tripartiți.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_453904.pdf

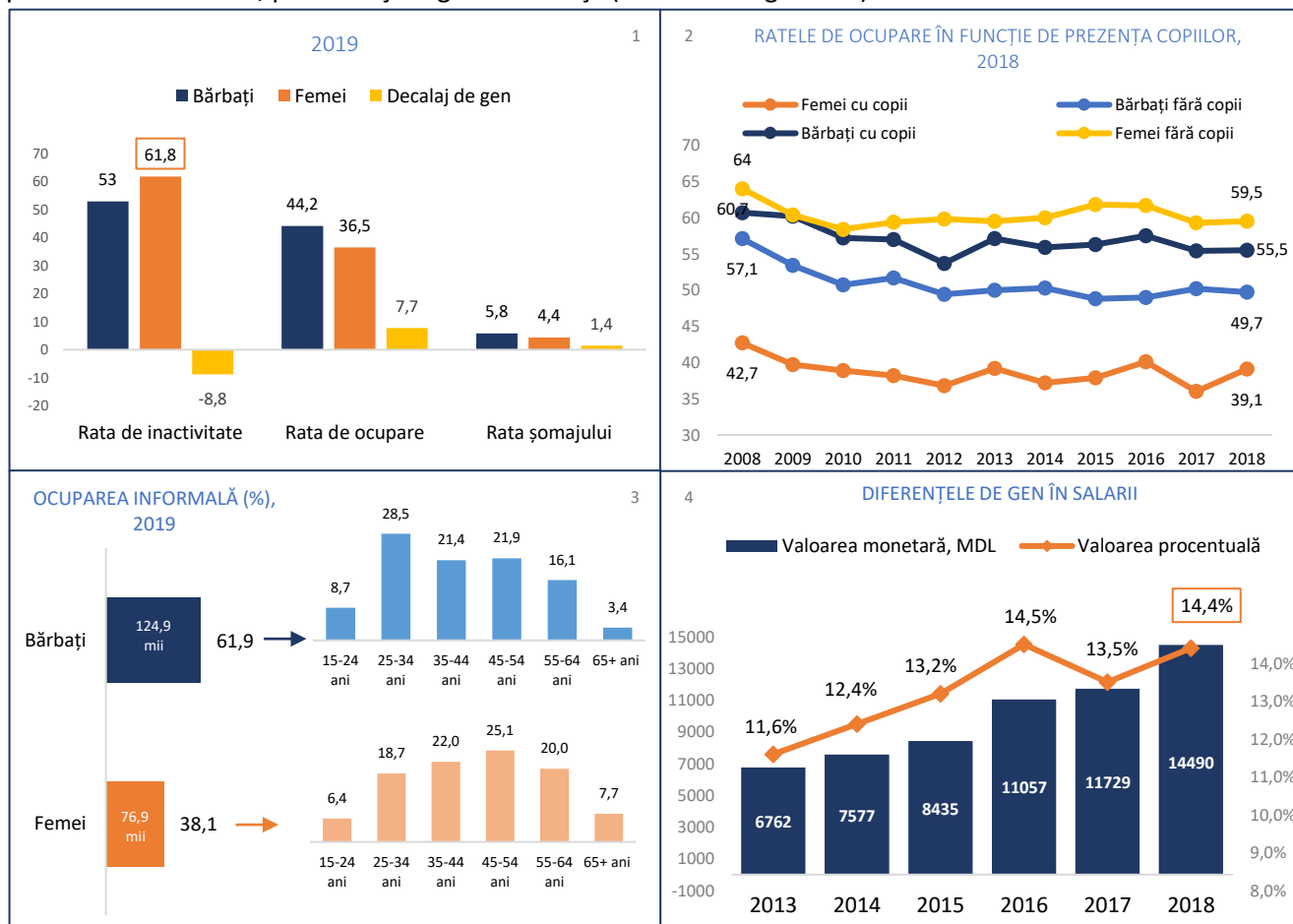
¹² Obiectivele de Dezvoltare Durabilă, <https://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/sustainable-development-goals.html>

¹³ Populația tânără de 15-29 ani ce nu este cuprinsă nici în procesul de educație, nici în ocupare (NEET)

¹⁴ Inegalitatea de Gen în Salarizare, CPD 2020 http://progen.md/files/8947_cpd_inegalitati_salariale_2019.pdf

pensionare. În 2019 pierderea pentru pensionare a constituit 5 038,00 MDL, iar în municipiul Chișinău fiind mult mai accentuată – 11 430 MDL.¹⁵

Dacă, în termeni generali, inegalitățile de gen în angajare se răsfrâng mai mult asupra femeilor, atunci în contextul muncii informale situația se inversează. În contextul pieții muncii este important să fie abordată și problema încadrării informale, care este destul de accentuată în Republica Moldova. Datele oferite de BNS pentru 2019 au relevat că acest tip de muncă este mai mult specific bărbaților. Decalajele de gen se accentuează în funcție de vârstă și mediul de trai. Astfel, bărbații tineri din mediul rural sunt pasibili să recurgă la această practică mult mai des, pentru a-și asigura existența (a se vedea figura 2.3).



F2. Decalajul de gen pe piața muncii

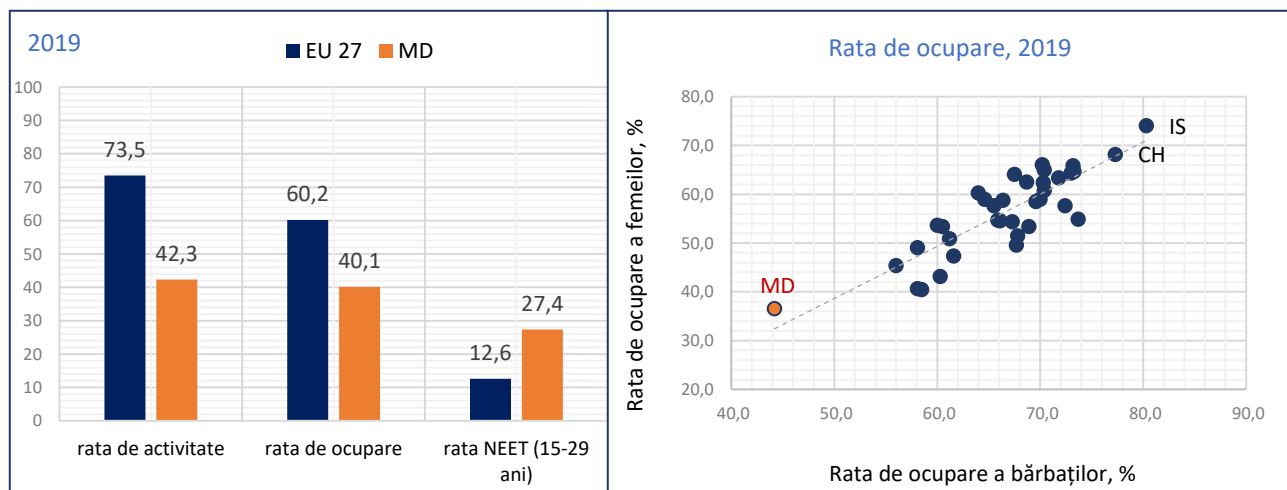
Sursa: Datele BNS din 2019 și calculele CPD

Cu toate că se întreprind eforturi pentru a implementa în practică modelul în care atât femeile, cât și bărbații sunt responsabili în mod echitabil de întreținerea financiară a familiei, Moldova încă are lacune la acest capitol. Comparativ cu țările nordice care demult au recurs la aplicarea modelului de *adult-worker*¹⁶ (*muncitor-adult*) în politicile și practicile lor și au succese vizibile la capitolul egalității de gen pe piața muncii, Moldova urmează să avanseze în acest sens. Paradigma data presupune orientarea de la practicile stereotipizate, în care doar bărbatul este considerat responsabil de a aduce bani în familie, la acțiuni în care atât femeia, cât și bărbatul sunt încurajați să se implice echitabil în munca plătită și au parte de muncă decentă.

Moldova are cea mai mică rată de activitate și ocupare comparativ cu toate țările din UE. În 2019, în Moldova a fost înregistrată o rată de activitate de 42,3% și de ocupare de 40,1%, ceea ce e cu mult sub nivelul mediu din țările UE (73,5% și respectiv 60,2%; vedeți figura 3). Cartografierea țărilor în funcție de prezența femeilor și a bărbaților în câmpul muncii în 2019 arată un decalaj destul de pronunțat între situația din Moldova și celelalte țări ale Europei (figure 4).

¹⁵ Metoda de calcul este reflectată în nota elaborată de CPD, ibidem

¹⁶ The Adult-worker-model Family and Gender Equality: Principles to Enable the Valuing and Sharing of Care, Jane Lewis and Susanna Giullari, 2006 https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230625280_8

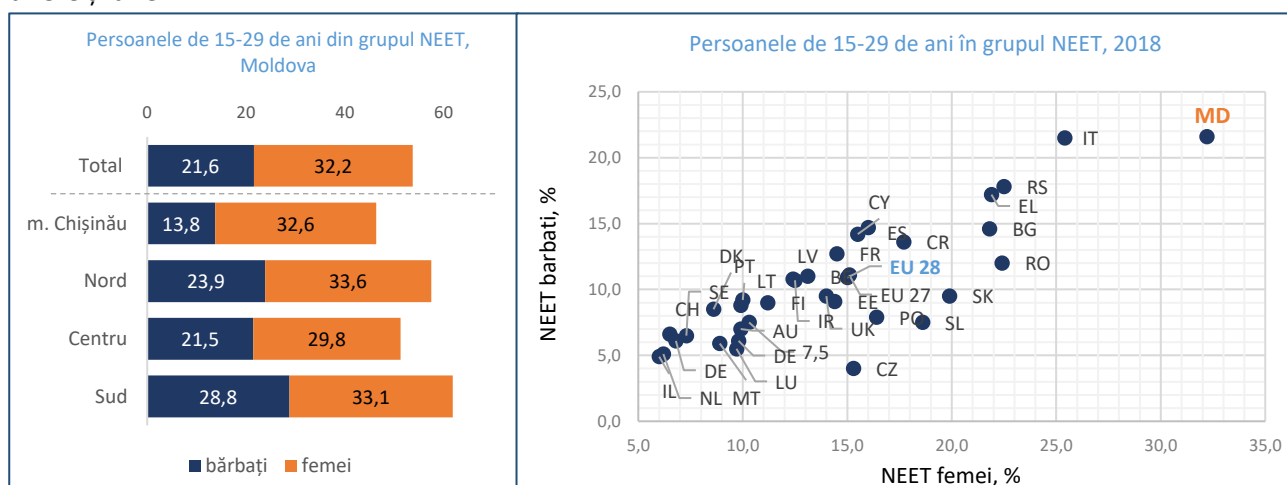


F3. Situația comparativă dintre EU și MD

Sursa: Eurostat (pentru EU) și BNS (pentru Moldova)

F4. Ratele de ocupare a femeilor și a bărbaților în țările EU și MD

Adițional, Moldova are cea mai mare rată a tinerelor din grupul NEET. Alarmantă este situația tinerelor ce nu sunt încadrate nici în câmpul muncii și nici nu participă la vreo formă de educație (grupul NEET).¹⁷ Astfel, mai mult de o treime dintre tineretele de 15-29 de ani nu beneficiază de opțiunile respective (fig. 5). În profil regional, situația este și mai dramatică – astfel în sudul țării tocmai 33% din tinere sunt excluse din aceste oportunități. Figura de mai jos demonstrează că, în context european, Moldova are cea mai mare pondere a acestui grup de tinere și tineri.



F5. Ponderea tinerelor și a tinerilor în grupul NEET, Moldova

Sursa: Eurostat 2018 și BNS 2018 (pentru Moldova)

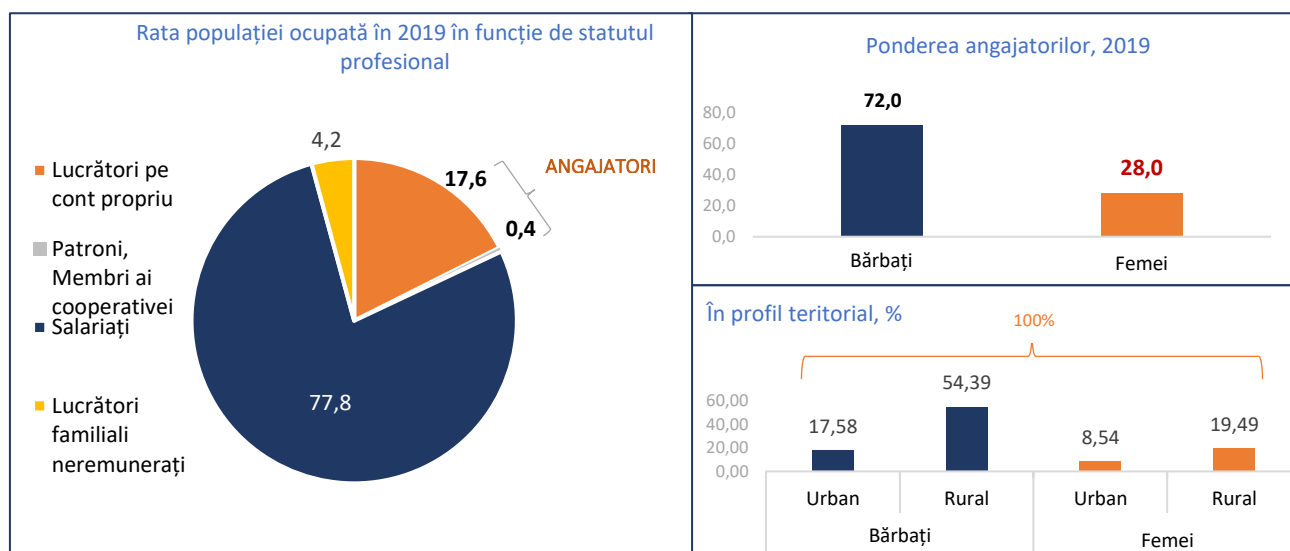
F6. Ponderea tinerelor și tinerilor din grupul NEET în profil european

În termeni de leadership, femeile continuă a fi considerabil subreprezentate în funcțiile de conducere ale entităților economice. Anual, BNS, în baza Anchetei Forței de Muncă a Cercetării Bugetelor Gospodăriilor Casnice, prezintă datele dezagregate pe gen în funcție de statutul profesional al persoanelor economic ocupate. Aceste categorii sunt: salariați, lucrători pe cont propriu, lucrători familiari neremunerați și patroni, membri ai cooperativei. În contextul analizei propuse, două categorii pot fi referite convențional la angajatori – *patronii*¹⁸ și *lucrătorii pe cont propriu*¹⁹. Figura 7 prezintă foarte bine diferențele de gen în direcția analizată. Astfel, din totalul angajatorilor, doar a treia parte este reprezentată de femei în funcție de conducere.

¹⁷ Indexul Egalității de Gen în Moldova 2020, CPD http://www.progen.md/files/8147_cpd_indexul_egalitatii_de_gen_2020.pdf

¹⁸ **Patron** - persoana care-și exercită ocupația (meseria) în propria unitate (întreprindere individuală, magazin, birou, fermă etc.), pentru a cărei activitate angajează unul sau mai mulți salariați permanenți (sursa: BNS).

¹⁹ **Lucrător pe cont propriu** - persoana care-și exercită activitatea în unitatea proprie sau într-o afacere individuală, fără a angaja vreun salariat permanent, fiind ajutat sau nu de membrii familiei neremunerați. Sunt încadrați la acest statut întreprinzătorii independenți (vânzători ambulanți, meditații, taximetriști particulari etc.), liber-profesioniștii (muzicanți ambulanți, artiști plastici, avocați), lucrători ocazionali, agricultorii individuali. Lucrătorul pe cont propriu poate avea salariați temporari (sursa: BNS).



F7. Ponderea angajatorilor după criteriul de sex și activitate în profil teritorial, %

Sursa: BNS, 2019

Pentru a identifica barierele specifice care determină tergiversarea în avansarea aspectului egalității de gen în câmpul muncii, s-a recurs la analiza percepției angajatorilor, persoanelor angajate și neangajate. În baza datelor generate de sondajele de opinie desfășurate în rândul a trei grupuri de persoane conectate direct cu domeniul muncii – angajatorii, persoanele angajate și cele neangajate – a fost posibil de identificat percepția acestora cu privire la nivelul egalității de gen în procesul de oferire a șanselor egale femeilor și bărbaților în muncă.

În corespundere cu abordările specifice pentru fiecare eșantion vizat, au fost elaborate 3 instrumente ce vin să faciliteze procesul de elucidare a barierelor majore în muncă prin prisma de gen: (i) Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva angajatorilor și angajatoarelor, (ii) Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva persoanelor angajate și (iii) Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva persoanelor neangajate.

Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii este interpretată prin prisma percepției angajatorilor, persoanelor angajate și ale celor neangajate, datele fiind generate în totalitate de sondajele de opinie lansate în rândul acestor eșantioane. Analiza a avut la bază datele generate de sondajul național de opinie desfășurat pe trei eșantioane distincte – angajatori (483 de respondenți), persoane angajate (2 sub-eșantionate de 1120 și 1090 respondenți) și neangajate (501 respondenți). Sondajele au fost realizate în perioada aprilie – august 2019. Detaliile la metodologia ce a stat la baza sondajelor de opinie a se vedea în capitolul final.

ABORDAREA METODOLOGICĂ PROPUȘĂ

Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii este un proces continuu ce trebuie respectat în raporturile de muncă. Din aceste considerente, în procesul de cercetare ne-am propus să identificăm în ce măsură este respectat acest principiu prin analiza mediului de lucru, cât și al accesului și a motivației persoanelor neocupate de a apela la oportunitățile de angajare.

Metodologia de analiză a barierelor în angajare cuprinde evaluarea exhaustivă a percepției angajatorilor/angajatoarelor, angajaților/angajatelor și a persoanelor neangajate. Astfel, în funcție de specificul eșantioanelor implicate în sondaj, au fost utilizate două abordări diferite de identificare a barierelor în asigurarea egalității de gen în materie de muncă.

ANGAJATORI/ANGAJATOARE	Analiza barierelor de angajare prin prisma evaluării respectării standardelor minime de asigurare a egalității de șanse pentru femei și bărbați la toate etapele procesului de management al resurselor umane.
PERSOANE ANGAJATE	
PERSOANE NEANGAJATE	Analiza barierelor de angajare prin prisma factorilor externi și interni de influențare.

T1. Abordarea generală de analiză prin prisma de gen a barierelor în materie de muncă

(i) Abordarea pentru eșantioanele de angajatori și persoanele angajate, în contextul în care *angajatorii și angajații* sunt implicați direct în procesul de muncă, a aplicat metodologia bazată pe evaluarea etapelor majore ale ciclului de management al resurselor umane prin prisma respectării principiului egalității de șanse pentru femei și bărbați. Pornind de la premisa că la fiecare etapă a acestui proces urmează să fie respectat un set minim de standarde care ar asigura crearea unui mediu echitabil de muncă pentru femei și bărbați, evaluarea barierelor de muncă a început cu identificarea nivelului de respectare a acestui set minim de standarde (a se vedea în continuare tabelul ce reflectă acest set de standarde specifice pentru fiecare etapă a procesului de resurse umane). Totodată, un element important ce a fost propus spre analiză prin prisma de gen este siguranța la locul de muncă, în special manifestarea fenomenului discriminării și hărțuirii în percepția persoanelor angajate și ale angajatorilor.

Standardele de bază pentru asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați la locul de muncă au fost definite în baza Principiilor de Abilitare Economică a Femeilor (WEFs).²⁰

ETAPELE PROCESULUI DE MANAGEMENT AL RESURSELOR UMANE	STANDARDE MINIME NECESARE A FI RESPECTATE PENTRU A ASIGURA EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MATERIE DE MUNCĂ
1. Recrutarea și angajarea	Se aplică un tratament egal și nediscriminatoriu tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă
2. Formarea și perfecționarea profesională	Toate oportunitățile de formare (formale și informale) sunt disponibile și accesibile tuturor persoanelor angajate
3. Promovarea în funcții	Se încurajează asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere
4. Remunerarea	Se respectă principiul de plată egală pentru muncă egală și muncă de valoare egală în cadrul companiei
5. Reconcilierea între viața profesională și personală	În egală măsură, femeile și bărbații, beneficiază de măsurile de reconciliere a vieții profesionale cu cele personale
6. Siguranța la locul muncii	Este asigurat un mediu sigur de muncă pentru angajați, liber de discriminare și hărțuire sexuală

T2. Standardele de bază pentru asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați la locul de muncă

(ii) Abordarea pentru eșantionul persoanelor neangajate – pentru identificarea barierelor cu care se confruntă persoanele neocupate în procesul de încadrare pe piața muncii, evaluarea a pornit de la analiza a două categorii majore de factori ce determină posibilitatea reprezentanților eșantionului dat de a face față provocărilor în procesul de angajare. Pornind de la premisa că, suplimentar disponibilității ofertelor de muncă și accesului la

²⁰ WEPs, https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FWEP_EMB_Booklet.pdf

serviciile de ocupare, o importanță deosebită o are și motivația aduce și dorința persoanei de a se angaja, factorii majori de influență asupra situației persoanelor inactive și a șomerilor au fost grupați în două categorii: (i) *factori externi* – accesul la câmpul muncii și la serviciile de ocupare și (ii) *factori interni (intrinseci)* – predispunerea persoanei neangajate de a se încadra pe piața muncii.

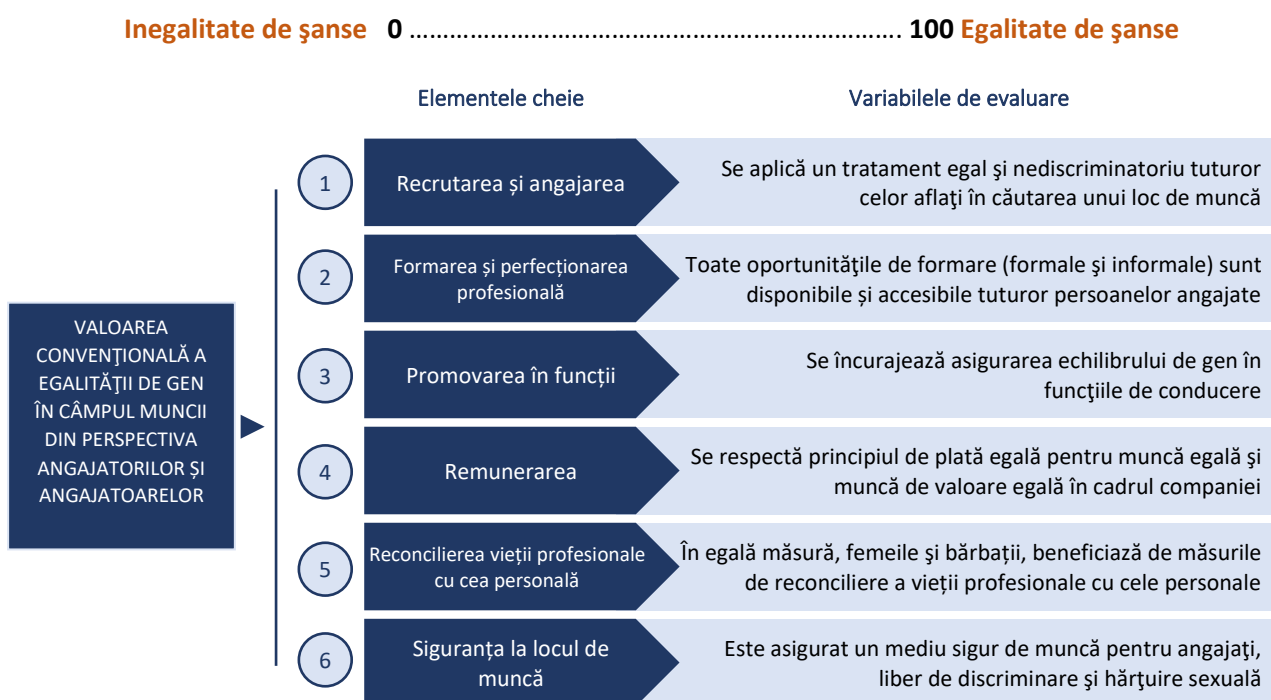
METODOLOGIA DE IDENTIFICARE A BARIERELOR DIN CÂMPUL MUNCII

PERSPECTIVA ANGAJATORILOR ȘI ANGAJATOARELOR

La baza identificării barierelor în angajare din perspectiva angajatorilor/angajatoarelor a stat stabilirea nivelului de respectare a standardelor minime de asigurare a egalității de gen la etapele procesului de management al resurselor umane. Pentru a înțelege la ce etapă a procesului dat femeile și bărbații se confruntă cu experiență de muncă inechitabilă, ceea ce reprezintă în sine o barieră în raportul de muncă, analiza a recurs la identificarea nivelului de respectare a celui set minim de standarde, care asigură drepturi și oportunități egale în condițiile de muncă. Pentru a facilita procesul de stabilire a gradului de respectare a setului minim de standarde, în cadrul analizei datelor a fost definitivat instrumentul ce permite măsurarea nivelului respectiv, și anume Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva angajatorilor și angajatoarelor.

Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii presupune evaluarea unui set de variabile ce reflectă percepția angajatorilor/angajatoarelor față de asigurarea unui mediu echitabil din perspectiva de gen tuturor persoanelor angajate pe piața forței de muncă. Ca bază a calculelor au fost luate datele generate de sondajul de opinie desfășurat în rândul acestui eșantion.

Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii calculată în baza valorilor medii pentru 6 elemente cheie componente, aplicate la toate etapele: (i) recrutarea și angajarea, (ii) formarea și perfecționarea profesională, (iii) promovarea în funcții, (iv) remunerarea, (v) reconcilierea între viața profesională și personală și (v) siguranța la locul muncii. Pentru fiecare element au fost stabilite variabile de evaluare, în funcție de standardele minime ce urmează a fi respectate la fiecare etapă a ciclului de resurse umane. Acestea au fost exprimate în valori în funcție de răspunsurile oferite la întrebările-indicatori specifice ce au fost reflectate în sondajul de opinie. Integrarea întrebărilor-indicatorilor în variabile și ulterior agregarea acestora în elemente au fost realizate prin medii aritmetice, scalele întrebărilor fiind exprimate numeric în intervalul 0 – 100 (vedeți tabelul 3 și Anexa 1). Valoarea convențională se măsoară de la 0 la 100; unde zero semnifică o inegalitate de gen, iar 100 – o egalitate de șanse pentru femei și bărbați în câmpul muncii.



F8. Elementele componente ale instrumentului Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva angajatorilor și angajatoarelor. Sursa: CPD

ELEMENTELE CHEIE	VARIABILELE DE EVALUARE (standarde minime)	ÎNTREBĂRILE - INDICATORI	INTERPRETAREA ÎNTREBĂRILOR-INDICATORI	PUNCTAJUL MEDIU CALCULAT
Recrutarea și angajarea	Se aplică un tratament egal și nediscriminatoriu tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă	Credeți că ar fi bine ca numărul angajaților femei și bărbați în întreprinderea Dvs. să fie egal?	Ponderea celor care au oferit răspunsuri afirmative	Media aritmetică a valorilor
		Compania este centrată pe angajarea atât a bărbaților, cât și a femeilor?	Ponderea celor ce au oferit răspunsuri afirmative	
		La angajare, aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt apreciate mai bine decât ale femeilor? (se includ valorile răspunsurilor negative)	Ponderea celor ce au oferit răspunsuri negative	
		Aveți măsuri speciale de atragere a femeilor în compania Dvs.?	Ponderea celor care au oferit răspunsuri afirmative	

T3. Modul de calculare a Valorii convenționale pentru eșantionul de angajatori/angajatoare în baza exemplului pentru elementul cheie *Recrutarea și angajarea*. Sursa: CPD

Astfel, în baza modului de agregare a datelor sondajului de opinie, prin aplicarea mediei aritmetice simple, în final este posibil de calculat atât nivelele pentru fiecare sub-valoare (element cheie), cât și valoarea medie a Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii. A se vedea exemplul de calcul în tabelul de mai jos. Calculele pentru celelalte componente sunt reflectate în Anexa 1.

ELEMENTELE CHEIE	VARIABILELE DE EVALUARE (standarde minime)	ÎNTREBĂRILE – INDICATORI	VALORILE TOTALE	PUNCTAJUL MEDIU CALCULAT
Recrutarea și angajarea	Se aplică un tratament egal și nediscriminatoriu tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă	Credeți că ar fi bine ca numărul angajaților femei și bărbați în întreprinderea Dvs. să fie egal?	45,8	48,5
		Compania este centrată pe angajarea atât a bărbaților, cât și a femeilor?	61,5	
		La angajare, aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt apreciate mai bine decât ale femeilor? (se includ valorile răspunsurilor negative)	72,4	
		Aveți măsuri speciale de atragere a femeilor în compania Dvs.?	14,3	

T4. Valorile obținute pentru elementul *Recrutare și angajare* (calculele CPD)

PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE

Principiul de stabilire a barierelor în câmpul muncii în percepția persoanelor angajate este asemănător cu cel reflectat în cazul angajatorilor. Pentru acest eșantion, de asemenea, a fost stabilit un nivel minim de standarde, ce urmează a fi respectate în scopul creării acelorași oportunități în condițiile de muncă oferite angajatei și angajaților. Prin urmare, a fost calculată o Valoare convențională a egalității de gen specifică și pentru acest eșantion de persoane.

Metodologia de calculare a Valorii convenționale pentru acest sub-grup diferă față de precedenta: (i) întrebările din sondajul de opinie, definite ca și întrebări-indicatori, care au stat la baza calculării valorii specifice pentru fiecare variabilă de evaluare au fost, evident, formulate diferit, (ii) valoarea totală obținută a fost calculată în baza decalajelor de gen, stabilite în funcție de răspunsurile oferite de femeile angajate și bărbații angajați.

În cazul eșantionului de angajatori/angajatoare valoarea convențională reflecta punctajul mediu obținut, indiferent de sexul persoanei care se află la post de conducere. Preocuparea noastră, în acest caz, a constat în a înțelege care sunt percepțiile angajatorilor asupra inechităților de gen cu care se confruntă femeile angajate și bărbații angajați. În cazul persoanelor angajate, ne-a interesat să aflăm perspectiva distinctă a angajatei și a angajaților în acest context (vedeți tabelul 5 și anexa 2).

ELEMENTELE CHEIE	VARIABLELE DE EVALUARE (standarde minime)	ÎNTREBĂRILE - INDICATORI	INTERPRETAREA ÎNTREBĂRILOR-INDICATORI	AGREGAREA VARIABLELOR	PUNCTAJUL MEDIU CALCULAT
Recrutarea și angajarea	Se aplică un tratament egal și nediscriminatoriu tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă	Aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt apreciate mai bine decât ale femeilor?	Ponderea celor ce au oferit răspunsuri negative	Nivelul egalității de gen stabilit în baza răspunsurile oferite de respondentele femei și respondenții bărbați*	Media aritmetică a valorilor obținute
		Sunt suficiente locuri de muncă în localitatea Dvs.?	Ponderea celor ce au oferit răspunsuri afirmative	Nivelul egalității de gen stabilit în baza răspunsurile oferite de respondentele femei și respondenții bărbați	

T5. Modul de calculare a Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii pentru eșantionul persoanelor angajate în baza exemplului pentru elementul cheie *Recrutarea și angajarea*

În funcție de răspunsurile oferite de persoanele angajate ce au fost chestionate, în termeni practici aceasta ar fi reprezentat după cum urmează:

ELEMENTELE CHEIE	VARIABLELE DE EVALUARE (standarde minime)	ÎNTREBĂRILE - INDICATORI	VALORILE RESPONDENTELOR FEMEI	VALORILE RESPONDENȚILOR BĂRBAȚI	NIVELUL EGALITĂȚII DE GEN	PUNCTAJUL MEDIU CALCULAT
Recrutarea și angajarea	Se aplică un tratament egal și nediscriminatoriu tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă	Aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt apreciate mai bine decât ale femeilor?	52	45,2	86,92	83,1
		Sunt suficiente locuri de muncă în localitatea Dvs.?	21,3	26,9	79,18	

T6. Exemplu de determinare a valorii medii

*CUM ESTE CALCULAT NIVELUL EGALITĂȚII DE GEN?

Definirea în baza metodologiei descrise în [Indexul Egalității de Gen în Moldova](#), elaborat anual de CPD.

Calcularea Indexului pornește de la premisa conceptuală că într-o societate în care există o deplină egalitate de gen, bărbații și femeile sunt supuși în aceeași măsură efectelor fenomenelor pozitive sau negative din domeniile selectate. Altfel spus, într-o societate în care există deplină egalitate de gen, rata de ocupare sau rata de șomaj a femeilor trebuie să fie egală cu cea a bărbaților. Dacă valorile indicatorului pentru bărbați și pentru femei sunt egale, atunci, raportul lor mereu va fi egal cu 1, **indiferent de cum acestea sunt raportate**, vezi formula de mai jos.

$$\text{dacă indicator bărbați} = \text{indicator femei} \text{ atunci } \text{Index} = \frac{\text{Indicator bărbați}}{\text{Indicator femei}} = \frac{\text{Indicator femei}}{\text{Indicator bărbați}} = 1$$

Dacă valorile indicatorului sunt egale, deci raportându-le vom obține 1, iar dacă acestea nu sunt egale, iar raportând indicatorul mai mic la cel mai mare vom avea mereu o cifră mai mică ca 1 – fapt ce va indica o inegalitate.

$$\text{dacă indicator bărbați} > \text{indicator femei} \text{ atunci } \text{Index} = \frac{\text{indicator femei}}{\text{indicator bărbați}} \leq 1$$

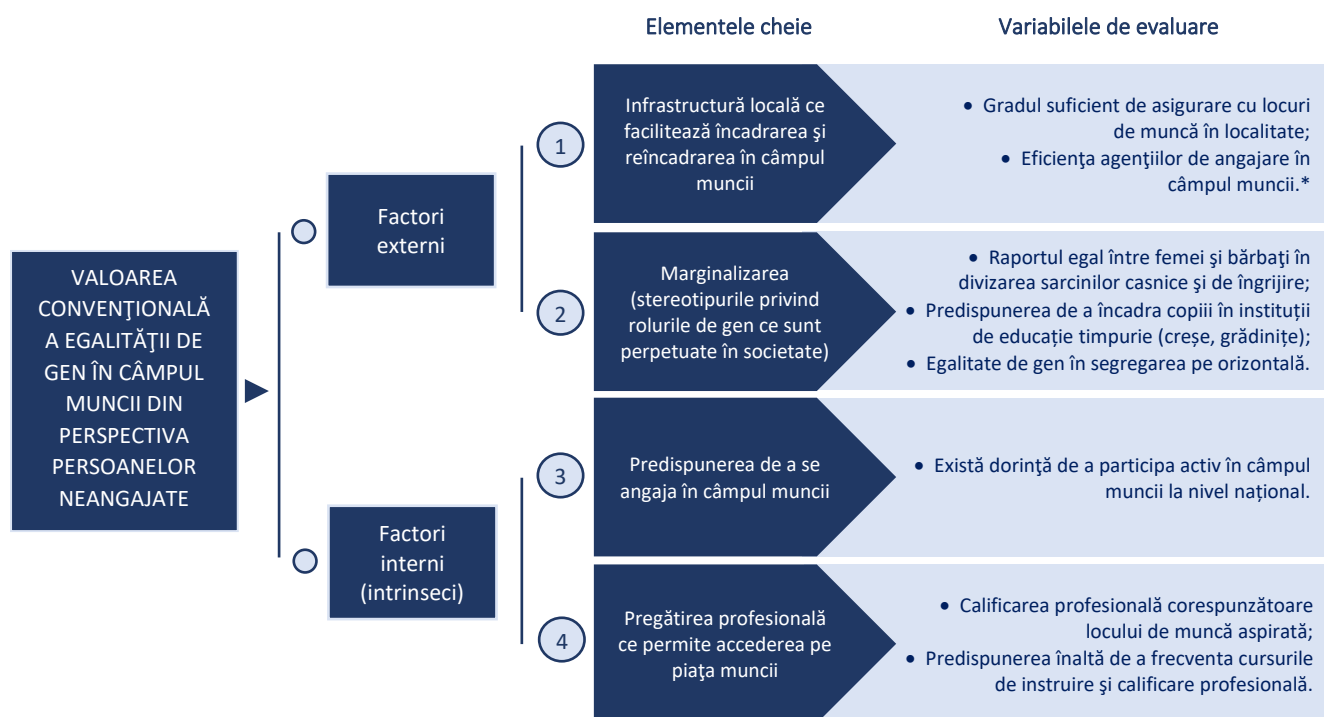
Altfel spus, atunci când valoarea indexului va fi aproape de 0 – acest lucru va indica inegalitate semnificativă. Când, însă, valoarea indexului va fi aproape de 1 – aceasta semnifică o inegalitate mai puțin semnificativă. Pentru claritate, atunci când vom raporta indicatorii, de fiecare dată îi vom înmulți cu 100, astfel valoarea indexului va putea varia de la 0 – lipsa totală de egalitate la 100 – egalitate perfectă.

PERSPECTIVA PERSOANELOR NEANGAJATE

Abordarea analitică specifică pentru acest eșantion de persoane, a determinat esența metodologiei de identificare a barierelor de încadrare pe piața muncii cu care se confruntă femeile neangajate și bărbații neangajați. Astfel, pentru a înțelege care sunt barierele specifice femeilor și bărbaților ce fac parte din populația

neangajată, analiza s-a axat pe stabilirea nivelului de manifestare a factorilor externi și interni ce influențează procesul de ocupare, evaluat prin prisma de gen. Ca și în cazul categoriilor precedente, a fost utilizat instrumentul de măsurare a acestui nivel – Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii, calculată prin prisma percepției respondenților neangajați ce au fost antrenați în chestionare. Metodologia generală de calculare a Valorii convenționale este asemănătoare cu cea prezentată pentru eșantionul persoanelor angajate.

Diferențele metodologice în cazul acestei categorii sunt marcate de elementele componente ale Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii. De data aceasta, Valoarea convențională a egalității de gen conține 4 elemente de bază stabilite în funcție de factorii ce influențează angajarea. *Factorii externi, includ elementele:* (i) infrastructura locală ce facilitează încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii și (ii) marginalizarea sau stereotipurile privind rolurile de gen perpetuate în societate. *Factorii interni se referă la:* (i) predispunerea de a se angaja în câmpul muncii și (ii) pregătirea profesională ce ar facilita accesarea pe piața muncii (detalii a se vedea în figura 9). Astfel, Valoarea convențională finală pentru persoanele neangajate reprezintă valoarea medie a valorilor obținute pentru aceste două tipuri de factori.



F9. Elementele componente ale Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii pentru persoanele neangajate
Sursa: CPD

Prin aplicarea metodologiei descrise anterior, media aritmetică a valorilor obținute pentru fiecare element cheie permite identificarea Valorii convenționale a egalității de gen pentru persoanele neangajate. Exemplu de determinare a valorii medii a sub-valorii *Infrastructura locală ce facilitează încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii* este reflectat în tabelul ce urmează.

ELEMENTELE CHEIE	VARIABILELE DE EVALUARE (standarde minime)	ÎNTREBĂRILE – INDICATORI	VALORILE RESPOND. FEMEI	VALORILE RESPOND. BĂRBAȚI	NIVELUL EGALITĂȚII DE GEN	PUNCTAJUL MEDIU CALCULAT
Infrastructură locală ce facilitează încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii a persoanelor neocupate	Gradul suficient de asigurare cu locuri de muncă în localitate	Sunt destule locuri de muncă în localitatea Dvs și în cele din vecinătate?	15,35	13,55	88,27	70,20
	Eficiența agențiilor de angajare în câmpul muncii* (corespunderea serviciilor oferite cu necesitățile de angajare ale persoanelor neangajate)	La moment sunteți la evidență la AOFM?	13,5	25,9	52,12	

T7. Exemplu de determinare a valorii medii

*Subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM) din subordinea Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM)

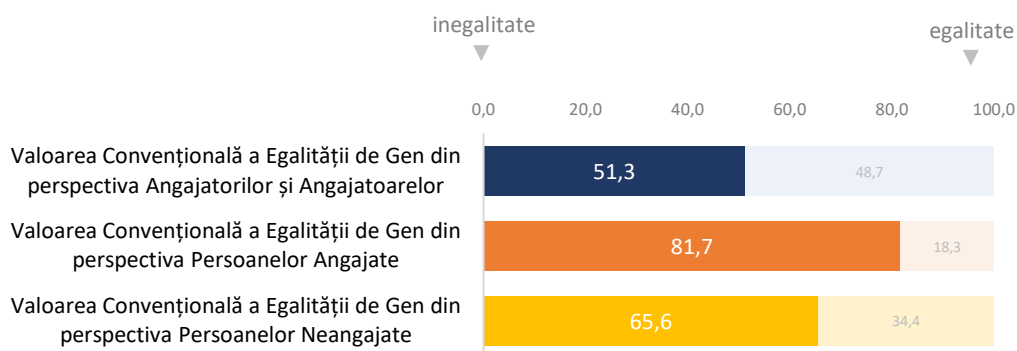
CONSTATĂRILE DE BAZĂ

Pentru fiecare Valoare convențională a egalității de gen în câmpul muncii a fost determinat nivelul specific al acesteia. Astfel, în funcție de metodologiile descrise în capitolul anterior și în baza datelor sondajului de opinie desfășurat în rândul a trei eșantioane diferite de persoane, determinate în funcție de relația cu piața muncii, a fost posibil de identificat nivelul asigurării egalității de gen în câmpul muncii și în procesul de încadrare pe piața forței de muncă. Valorile specifice obținute demonstrează tabloul general al situației femeilor și bărbaților pe piața muncii, prin prisma muncii decente.

Valorile convenționale ale egalității de gen demonstrează pregnant că femeile și bărbații nu au aceleași oportunități în raporturile de muncă. Figura 10 arată că nici o valoare nu atinge nivelul minim de 95 de puncte, nivel care vorbește despre existența egalității de gen în raporturi de muncă. Cu toate că Valoarea convențională a egalității de gen specifică pentru categoria de persoane angajate se apropie cel mai mult de nivelul egalității (81,7p), diferența de 18,3p semnifică o inegalitate de gen relevantă a fi abordată. Totodată, constatăm că însăși angajatorii sunt de părerea că persoanele ocupate nu se bucură de șanse egale, iar condițiile de muncă nu facilitează pe deplin acest proces. Valoarea obținută în acest context este mică, amplasându-se chiar la limita nivelului mediu de egalitate (51,3p). O situație inechitabilă se observă și din perspectiva accederii pe piața forței de muncă. Punctajul obținut pentru eșantionul persoanelor neangajate arată o diferență substanțială între oportunitățile femeilor și bărbaților în procesul de angajare în activități remunerate.

În contextul celor reflectate, putem constata că politicile publice specifice sectorului muncii nu au reușit să abordeze suficient și eficient problema ocupării prin prisma de gen, contribuind astfel la perpetuarea inechităților de gen pe piața muncii.

VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII



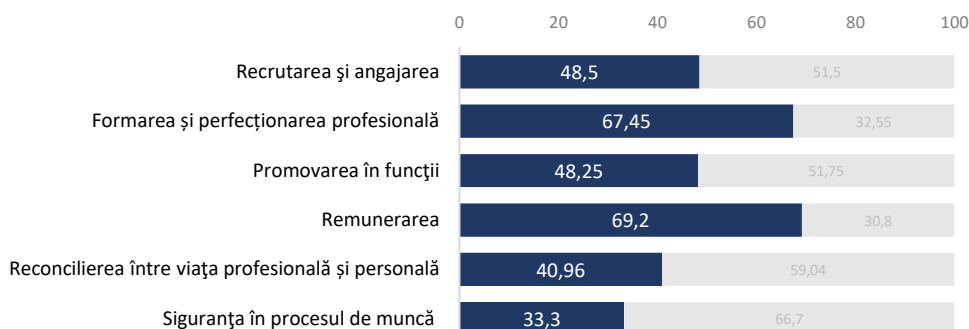
F10. Valorile convenționale ale egalității de gen în câmpul muncii în funcție de eșantionul analizat

Sursa: Calculele CPD în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

CONSTATĂRI SPECIFICE CATEGORIEI DE ANGAJATORI ȘI ANGAJATOARE

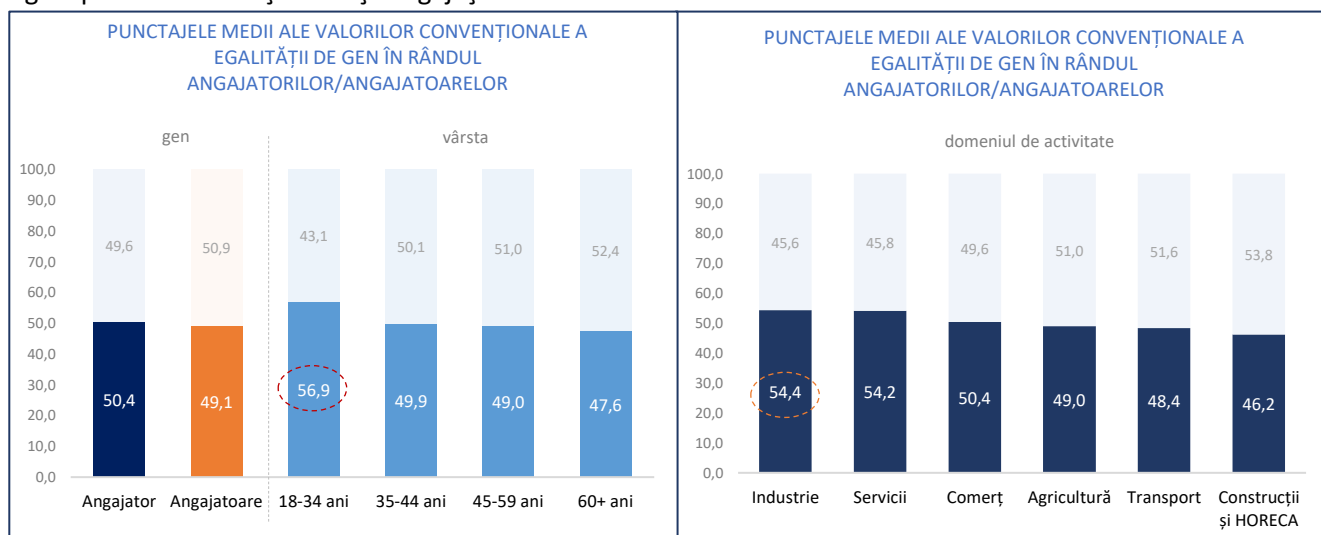
Din perspectiva angajatorilor, siguranța în procesul de muncă și practicile de reconciliere s-au evidențiat ca fiind verigile cele mai slabe în asigurarea egalității de șanse pe piața muncii. Punctajele reflectate în figura 11, caracterizează etapele procesului de management al resurselor umane prin prisma respectării standardelor de bază în asigurarea egalității de gen din perspectiva angajatorilor. Valorile obținute pot fi interpretate și ca nivel de manifestare a barierelor în câmpul muncii, ce defavorizează situația femeilor sau a bărbaților. Prin urmare, în contextul în care 4 din 6 componente ale Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii au ponderi sub 50 de puncte, semnifică un decalaj accentuat între oportunitățile oferite femeilor și bărbaților. În special, mai puține măsuri sunt întreprinse pentru a crea oportunități de echilibrare a vieții de familie cu cea de serviciu, componenta respectivă înregistrând o valoare de 40,9 puncte din 100. Totodată, a provocat o atenție deosebită și aspectul siguranței la locul de muncă, componentă ce a fost evaluată cu cel mai mic punctaj din cadrul acestei Valori convenționale – 33,3 puncte. Rezultatul dat poate fi interpretat drept o barieră majoră în procesul de asigurare a unui mediu liber de practici discriminatorii și de manifestare a fenomenului hărțuirii. Sondajul a evidențiat că doar 17,7% dintre angajatori au indicat că întreprinderea dispune de politici documentate care promovează toleranța zero față de hărțuirea sexuală.

VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII DIN PERSPECTIVA ANGAJATORILOR ȘI ANGAJATOARELOR



F11. Punctajele obținute pentru fiecare element a Valorii convenționale a egalității de gen din perspectiva angajatorilor și angajatoarelor
Sursa: Calculele CPD în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Diferențe semnificative au fost observate între valorile convenționale în rândul angajatorilor în funcție de specificul de activitate și vârsta acestora. Astfel, calcularea valorilor medii a permis să fie identificate anumite particularități în procesul de respectare a standardelor minime ce ar contribui la asigurarea egalității de gen la fiecare etapă a procesului de management al resurselor umane. Astfel, nu au fost observate disproporții semnificative în dependență de sexul persoanei aflate la conducerea entității, în schimb astfel de criterii cum sunt vârsta și domeniul de activitate al angajatorilor influențează considerabil procesul de oferire a șanselor egale pentru femeile și bărbații angajați.

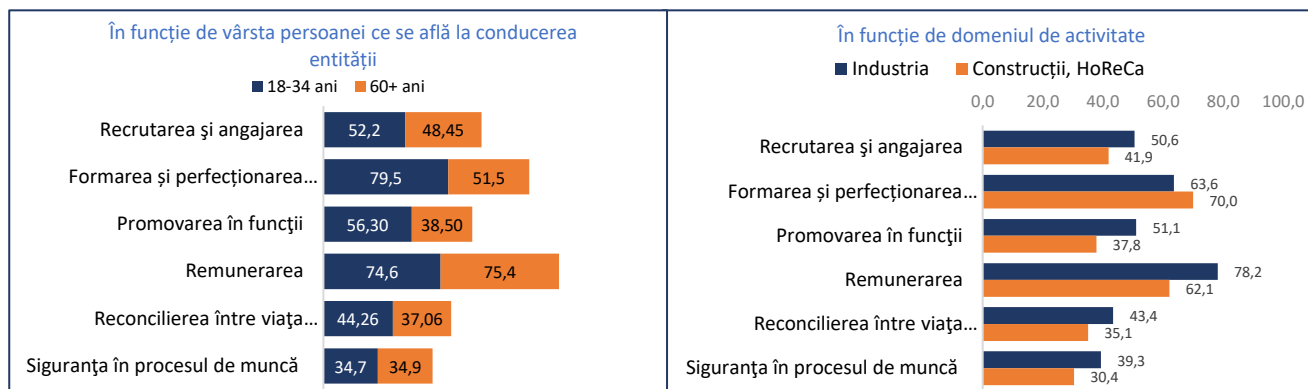


F12. Valorile convenționale a egalității de gen în rândul angajatorilor și angajatoarelor în funcție de specificul de activitate și vârsta angajatorilor/angajatoarelor
Sursa: Calculele CPD în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Tinerii antreprenori tind să ofere mai multe oportunități egale la locul de muncă pentru angajații săi. Analiza Valorilor convenționale a egalității de gen în câmpul muncii a scos în evidență o proporționalitate inversă între vârsta angajatorului și nivelul asigurării egalității de gen în cadrul companiei. Astfel, cu înaintarea în vârstă, se observă un nivel mai mic a Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii. Valoarea convențională caracteristică tinerilor angajatori este de 56,9 puncte, iar în cazul angajatorilor de peste 60 de ani aceasta se echivalează cu 47,6 puncte. S-a constatat că cele mai mari deosebiri se observă la capitolul formarea și perfecționarea profesională și promovarea în funcție a angajaților. Această diferență poate fi explicată de dorința tinerilor antreprenori de a investi în creșterea companiei sale, inclusiv prin încurajarea dezvoltării personalului său, oferind oportunități atât femeilor, cât și bărbaților din echipa ce o conduc. Totodată, tinerii antreprenori sunt mai mult orientați spre a promova măsuri ce vin să asigure reconcilierea vieții profesionale cu cea personală (44,26p comparativ cu 37,06p). A se vedea figura 13.1.

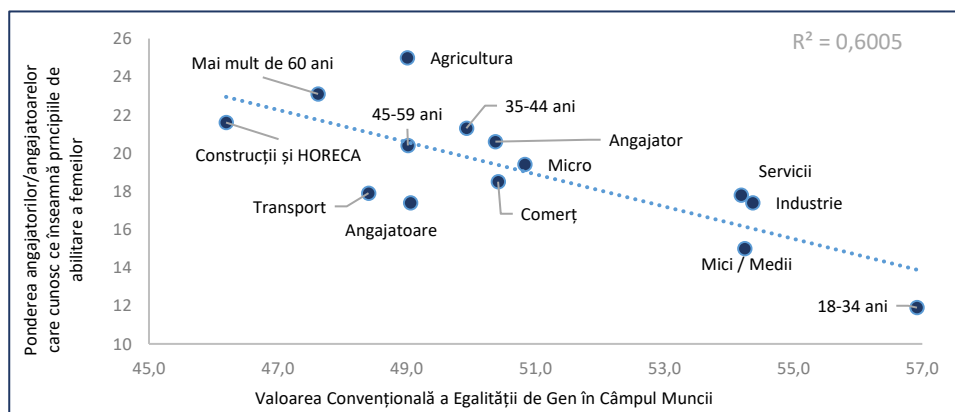
Domeniul de activitate a angajatorilor și angajatoarelor, la fel poate fi considerat drept un factor ce determină inegalități de gen în câmpul muncii. Figura 13.2 reflectă valorile obținute pentru trei domenii de activitate incluse în sondajul de opinie. Astfel, se observă că nivelul Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii este mai mică în cazul angajatorilor ce activează în domenii precum construcții și HoReCa (46,2 puncte

din 100 maximum posibile). Prin comparare cu domeniul ce a înregistrat punctajul cel mai mare – *Industria* – a fost posibil să se evidențieze diferențele cele mai mari. Astfel, acestea au fost observate la elementele de *remunerare și promovarea în funcții*. Explicația ce poate fi oferită în sensul acestor deosebiri ține de fluctuația cadrelor, munca sezonieră și munca necalificată în domeniile precum construcția și HoReCa, ceea ce se reflectă direct în valoarea remunerației ce o primesc persoanele angajate în acest sector, cât și de reticența superiorilor de a promova în funcție persoane ce prestează o muncă necalificată pe un termen scurt de activitate.



F13. Valorile convenționale a egalității de gen în funcție de domeniul de activitate a angajatorilor și angajatoarelor și vârsta acestora
Sursa: Calculele CPD în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Reticența conducerii entităților în a asigura oportunități egale pentru angajați ține mai mult de motivația acestora. Figura din continuare relevă o legătură indirectă între punctajele valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii obținute în rândul angajatorilor în funcție de specificul activității și ponderile angajatorilor ce cunosc principiile de abilitare ale femeilor (WEPs). Astfel, s-a observat că în rândul angajatorilor care au indicat că știu despre principiile date, nivelul de respectare a standardelor de asigurare a egalității de gen la locul de muncă este mai mic.



F14. Profilul angajatorilor/angajatoarelor în funcție de specificul de activitate și cunoașterea principiilor. Sursa: Calculele CPD

CONSTATĂRI SPECIFICE CATEGORIEI DE PERSOANE ANGAJATE

Valorile convenționale ale egalității de gen în câmpul muncii obținute pentru această etapă relevă că femeile și bărbații percep diferit inechitățile în muncă, în funcție de etapa ciclului de resurse umane. Totodată, instrumentul a permis să fie elucidate unele bariere din perspectiva de gen, esențial de a fi abordate de politicile publice. În special, ne referim la practicile și măsurile ce ar facilita echilibrul timpului alocat muncii plătite și activităților personale. Ca și în cazul precedentei Valori convenționale, și această treaptă a procesului de resurse umane a căzut sub incidența nivelului redus de egalitate.

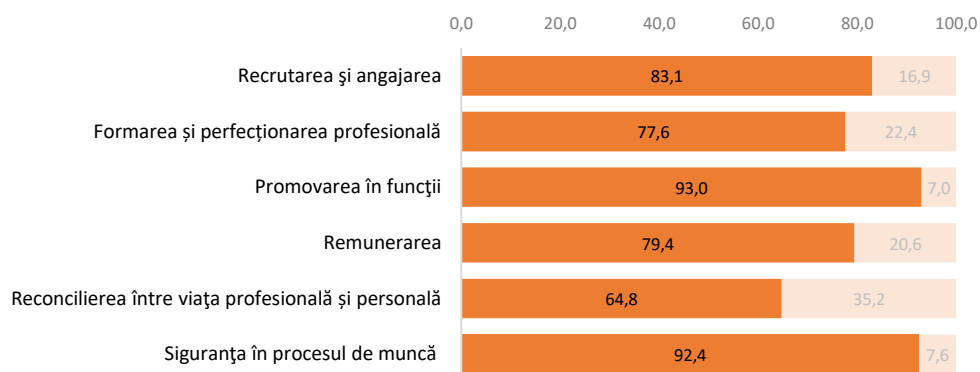
Cea mai semnificativă diferență de gen a fost înregistrată pentru etapa de reconciliere a vieții profesionale cu cea personală, aceasta echivalându-se cu tocmai 35,2 puncte. Astfel, diferența înregistrată vine să confirme că pe piața muncii sunt perpetuate practici ce descurajează crearea programelor flexibile de muncă sau a altor opțiuni de acest tip pentru persoanele angajate.

O altă inegalitate esențială, depistată prin acest instrument, se referă la inechitatea salarială. Diferența de gen la acest capitol a înregistrat o valoare de 20,6 puncte, ceea ce subliniază o dată în plus practicile inegale în remunerarea muncii prestată de femeile angajate, comparativ cu munca executată de bărbații angajați. Doar

circa 30% dintre femeile angajate consideră că sunt remunerate corespunzător lucrului, efortului și a rezultatelor obținute, comparativ cu 36% în cazul bărbaților care au afirmat aceasta.

La etapa formării și perfecționării profesionale, de asemenea, au fost observate diferențe printre persoanele angajate. Nivelul inegalității obținut – 22,4 puncte – semnifică o practică inechitabilă resimțită de personalul angajat în procesul ce le-ar permite să-și fortifice capacitățile profesionale, să-și îmbunătățească rezultatele în muncă și să-și sporească șansele de a avansa în carieră.

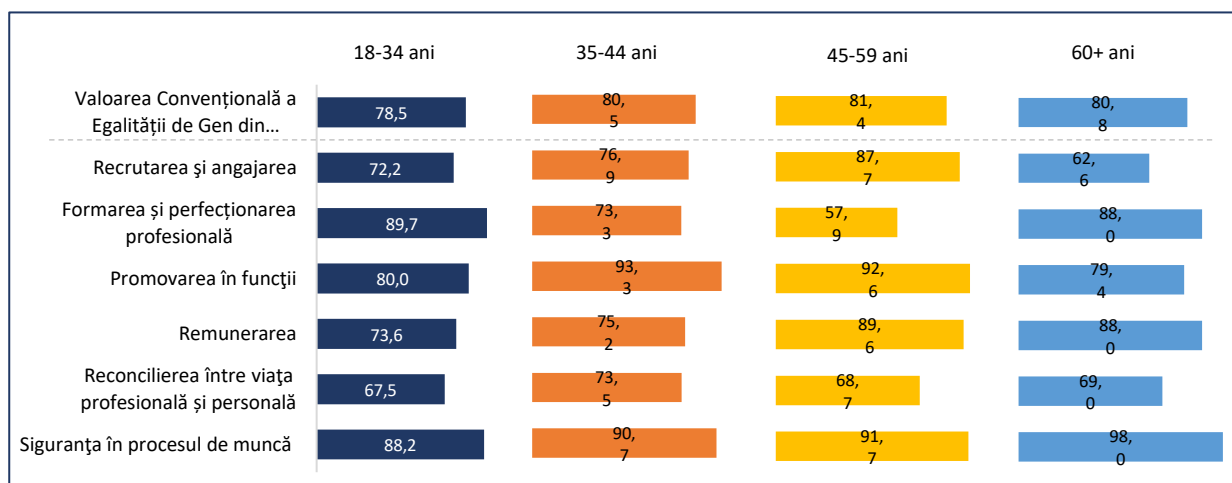
VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN DIN PERSPECTIVA
PERSOANELOR ANGAJATE



F15. Punctajele obținute pentru fiecare element a Valorii convenționale a egalității de gen din perspectiva persoanelor angajate
Sursa: Calculele CPD în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Persoanele tinere angajate sunt mai predispuse să elucideze inechități în oportunitățile de muncă disponibile. Despre aceasta vine să confirme valorile convenționale obținute în urma analizei datelor dezagregate în funcție de vârsta persoanelor respondente. Astfel, valoarea convențională pentru categoria tânără a fost echivalată cu cel mai mic scor (78,5p) comparativ cu celelalte grupuri de respondenți (vedeți figura 16).

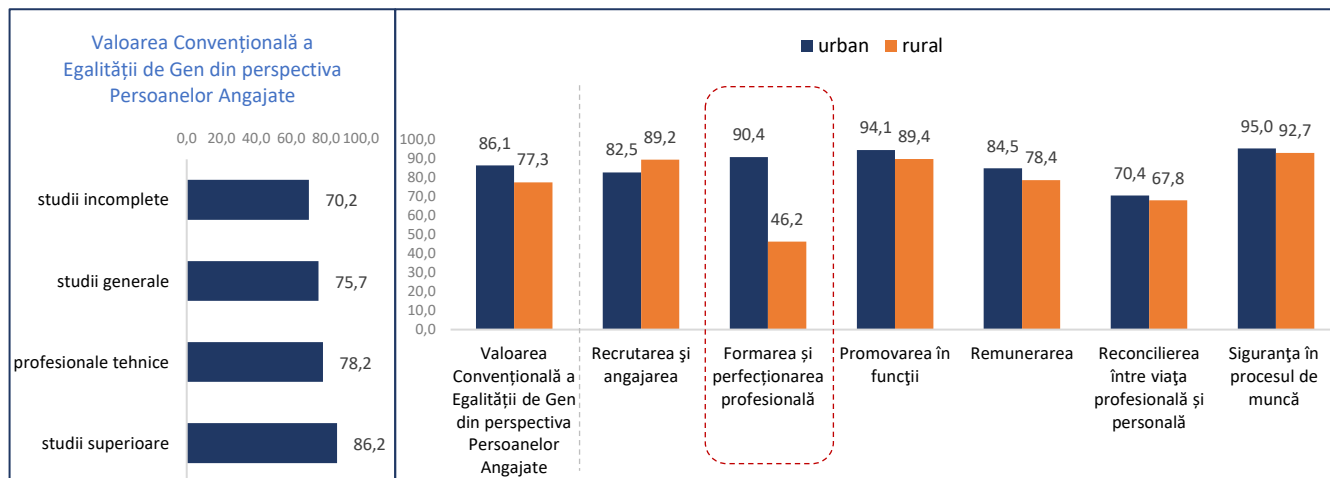
În contextul în care analiza punctajului obținut pentru fiecare etapă a procesului de management al resurselor umane a reliefat un scor extrem de mic de egalitate pentru componenta de echilibrare a vieții profesionale cu cea personală, ajungem la concluzia că ineficiența procedurilor interne care urmează să satisfacă aceste necesități, precum și politicile naționale care ar reglementa prevederi mai eficace de reconciliere și combatere a discriminării și hărțuirii în relațiile de muncă sunt printre motivele de bază ce au și determinat respectivul rezultat.



F16. Valorile Convenționale a Egalității de Gen în funcție de vârsta persoanelor angajate
Sursa: Calculele CPD în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Nivelul scăzut de studii în rândul forței de muncă determină valori mai mici ale egalității de gen în acest domeniu. În cazul în care sondajul desfășurat a avut drept scop evidențierea percepției femeilor și bărbaților angajați cu referire la șansele lor pe piața muncii, scorul mic generat la această etapă accentuează o inechitate pronunțată față de persoanele cu un nivel mai scăzut de educație. De menționat că femeile, într-o proporție mai mare, se confruntă cu aceste inechități, iar practicile stereotipizate reprezintă o pondere considerabilă în rândul motivelor, ce determină acest tablou.

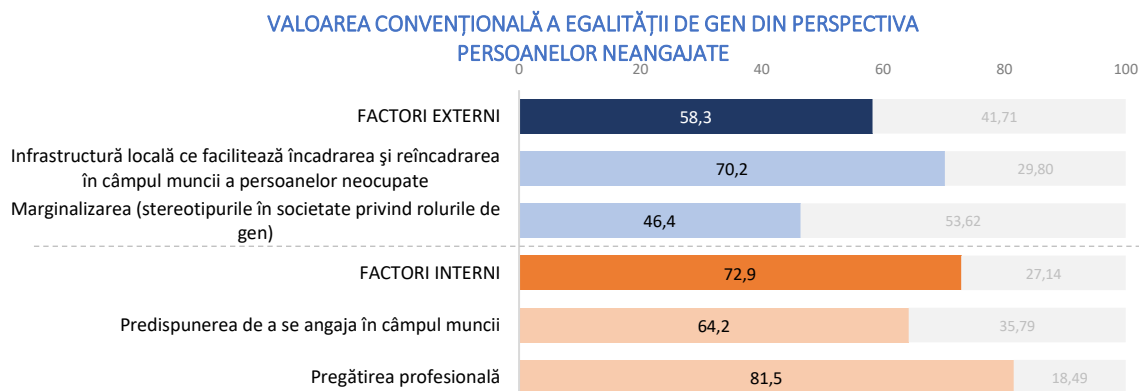
Studiul arată că bărbații și femeile ocupate în mediul rural nu se bucură de oportunități egale în procesul de formare și perfecționare profesională. Este cunoscut faptul că în mediul rural forța de muncă se distinge într-o măsură mai mare printr-un specific ocupațional necalificat și o implicare preponderent sezonieră, ceea ce și determină gradul mai mic de predispunere a angajatorilor de a investi în activități de perfecționare profesională. Bărbații angajați mai des afirmă că nu au beneficiat în ultimul an de astfel de servicii.



F17. Valorile convenționale a egalității de gen în funcție de studii și mediul de reședință a persoanelor angajate
Sursa: Calculele CPD în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

CONSTATĂRI SPECIFICE CATEGORIEI DE PERSOANE NEANGAJATE

Barierile provocate de factorii externi determină un nivel mai pronunțat de inegalitate în materie de muncă în rândul persoanelor neangajate. Punctajele obținute și prezentate în figura 18 ajută să conturăm un tablou comparativ între barierele de acces pe piața muncii și între cele determinate de motivația persoanelor de a se angaja. Astfel, lesne se observă o diferență mare între aceste două tipuri de factori: cei determinați de mediul extern aduc o pondere mai mare inegalităților de gen în rândul persoanelor neangajate – 58,3 puncte, comparativ cu 72,9 puncte în cazul factorilor intrinseci (interni).



F18. Punctajele obținute pentru fiecare element a Valorii convenționale a egalității de gen din perspectiva persoanelor neangajate
Sursa: Calculele CPD în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

O pondere esențială revine barierelor conturate pe seama stereotipurilor ce sunt promovate în societate vizavi de rolurile de gen. Având o valoare mai mică de 50 de puncte, respectivul factor poate fi catalogat ca cel ce provoacă cea mai mare barieră în a accede în câmpul muncii, determinând o marginalizare pronunțată a persoanelor din cauza percepțiilor perimate existente în societate. În special, percepții ce țin de divizarea responsabilităților de îngrijire și de promovarea imaginii angajării femeilor în domenii considerate feminizate și a bărbaților – în cele considerate masculinizate.

Factorii interni nu ar trebui a fi omiși din această ecuație. Cu toate că factorii externi determină într-o pondere mai mare barieră în participarea pe piața muncii, totuși și factorii ce țin de predispunerea femeilor și a bărbaților de a se angaja tot se clasifică în lista celor ce influențează rata mică de ocupare ce este în Republica Moldova. Decalajul de gen observat în baza acestui indice este de tocmai 36 de puncte, ceea ce semnifică că sunt inegalități

semnificative în rândul femeilor și a bărbaților ce găsesc diverse justificări pentru a-și motiva nedorința de a se angaja.

Subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM) din subordinea Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) nu își concentrează eforturile asupra necesităților necesare pieței muncii, din care cauză persistă o discrepanță majoră dintre cererea și oferta locurilor de muncă. Din acest considerent, principala cauză care o invocă persoanele neocupate cu referire la motivul neapelării la serviciile Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă este neîncrederea în competențele și abilitățile instituției. Majoritatea persoanelor neangajate preferă să se adreseze prietenilor, rudelor sau colegilor pentru a-și găsi un loc de muncă. Indiferent de vârstă, populația neocupată apelează mai des la persoanele din anturajul lor pentru a-și găsi un loc de muncă și mai puțin la serviciile oferite de către autorități.

Valoarea discrepanței între femei și bărbați în ceea ce privește divizarea sarcinilor casnice și de îngrijire atinge pragul inegalității de 10,44%. Astfel, de două ori mai multe femei neocupate în comparație cu bărbați neocupați nu activează pe motiv că trebuie să aibă grijă de gospodărie.

Deși, indicatorul privind predispoziția de a înscrie copiii în instituții de educație timpurie atinge o cotă de egalitate perfectă – 98,68%, totuși, considerăm că **nivelul redus al serviciilor de creșă și grădiniță va spori considerabil numărul persoanelor neîncadrate în câmpul muncii, în special în rândul persoanelor cu nivel socio-economic scăzut.**

Majoritatea respondenților din acest eșantion au activat anterior în construcții sau agricultură. Cele mai vulnerabile grupuri le constituie bărbații, cu vârsta între 30-39 și 40-49 ani, care au lucrat anterior în domeniul construcției și femeile cu vârsta 50+ care au nivel socio-economic scăzut și vin din agricultură.

Totodată, conform datelor sondajului, atestăm lipsa motivației în rândul femeilor neangajate de a ocupa o funcție în cadrul administrației publice locale. Respectiv, 0% femei și 0,9% bărbați tind să se angajeze în funcții decisive precum conducătoare în instituții publice de toate nivelurile. Aproximativ jumătate din femeile neocupate tind să se angajeze în câmpul muncii ca lucrătoare necalificate.

Indiferent de vârstă, studii, și mediul geografic majoritatea persoanelor neangajate este convinsă că nu își va găsi un loc de lucru în următoarele 12 luni. Unul dintre motive ar putea fi considerat faptul că, studiile și calificarea profesională a persoanelor neangajate nu corespund cerințelor locurilor vacante pe piața muncii. Un număr impresionant de respondenți (74%) consideră că frecventarea cursurilor de formare profesională le-ar spori șansele pe piața forței de muncă. Totodată, paradoxal, dar 91% din cei neocupați nu au frecventat niciodată ceva cursuri de calificare și perfecționare.

VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII. PERSPECTIVELE ACTORILOR CHEIE

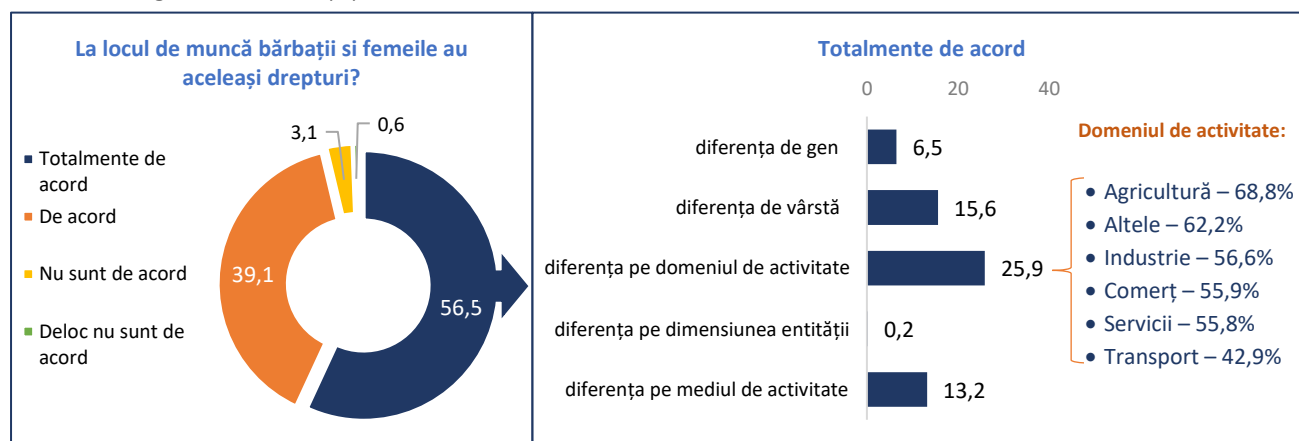
I. VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN DIN PERSPECTIVA ANGAJAȚILOR/ANGAJATELOR

Angajatorii reprezintă o verigă destul de importantă atunci când este abordată problema egalității de gen în câmpul muncii, ei fiind responsabili, în primul rând, de promovarea și implementarea procedurilor specifice tuturor etapelor procesului de management al resurselor umane în entitățile ce le gestionează. Astfel, este important de identificat practicile acestora în asigurarea egalității de șanse în activitățile zilnice întreprinse, dar și barierele cu care se confruntă în procesul asigurării unui mediu de lucru echitabil și decent pentru femeile și bărbații economic ocupați și pentru cei ce intenționează să se ocupe.

În cadrul acestui capitol vor fi reflectate constatările de bază ce evidențiază predispunerea agenților economici, de a asigura egalitatea de șanse în relațiile de muncă. Accentele vor fi orientate spre identificarea percepției acestora vizavi de egalitatea de gen în câmpul muncii și a abordării și deschiderii lor pentru implementarea procedurilor sensibile la necesitățile specifice ale angajatei și angajaților, în aspect de recrutare, dezvoltare profesională și promovare a personalului angajat, reconciliere a vieții profesionale cu cea personală, egalitate în remunerare și combaterea hărțuirii și discriminării în relațiile de muncă.

Peste 90% din angajatori consideră că în cadrul companiei lor, femeile au aceleași drepturi ca și bărbații. Analiza datelor relevate de sondajul de opinie, desfășurat în rândul celor 483 de agenți economici, permit să se constate că avem o pondere suficient de mare de conducători care au o atitudine destul de pozitivă față de practicile implementate în companiile lor atunci când subiectul vizează relațiile de muncă și drepturile angajaților. Astfel, peste 56,5% dintre respondenți au menționat că sunt *totalmente de acord* cu faptul că femeile și bărbații se bucură de aceleași drepturi în materie de muncă. Evaluarea prin prisma de gen a evidențiat că bărbații, într-o proporție mai mare, susțin opțiunea dată (60,1% comparativ cu 53,6% în cazul femeilor). În aceleași timp, rezultatele reflectate în figura 19 relevă că, în funcție de domeniul de activitate și de vârstă, inegalitățile sunt mai pronunțate. S-a constatat că angajatorii ce activează în sfera agricolă și au o vârstă mai mare de 60 de ani au o predispoziție mai mare de a susține această afirmație.

Interpretarea răspunsurilor oferite la întrebările ce vizează nivelul de siguranță a angajaților, practicile în asigurarea egalității de șanse în recrutare, promovare în carieră, remunerare egală, reconcilierea dintre viața profesională cu cea de familie etc. vor permite să se identifice cât de bine înțeleg angajatorii ce înseamnă tratament egal între bărbați și femei în materie de muncă.

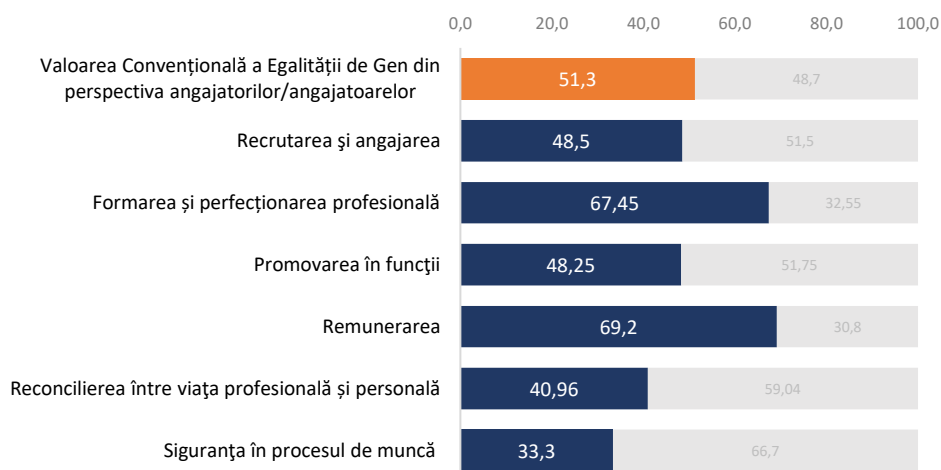


F19. Ponderea angajatorilor ce consideră că asigură egalitatea de gen în câmpul muncii

Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Valoarea convențională a egalității de gen din perspectiva angajatorilor/angajatoarelor a permis să fie evidențiate lacunele în asigurarea egalității de șanse în toate etapele majore ale procesului de resurse umane. Ținând cont de valoarea medie obținută – 51,3p, dar și ale celor calculate pentru fiecare sub-valoare (fig. 20), se poate afirma că în câmpul muncii femeile și bărbații au parte de oportunități inegale practic la toate etapele muncii.

**VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII
DIN PERSPECTIVA ANGAJATORILOR ȘI ANGAJATOARELOR**

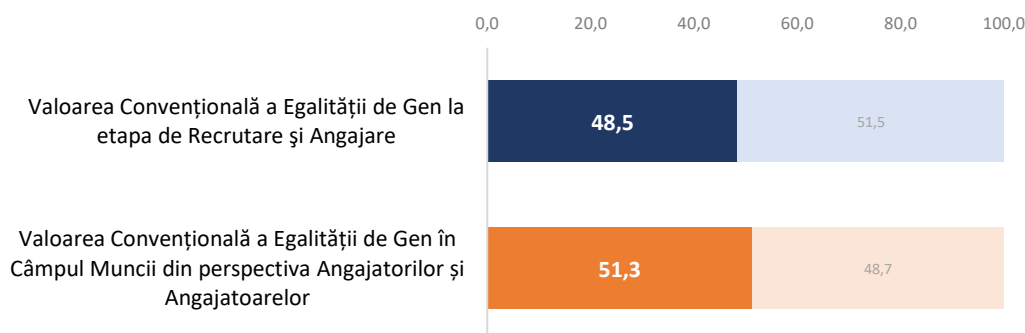


F20. Valorile componentelor cheie a Valorii convenționale a egalității de gen în câmpul muncii în rândul angajatorilor și angajatoarelor
Sursa: Calculele CPD în baza sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

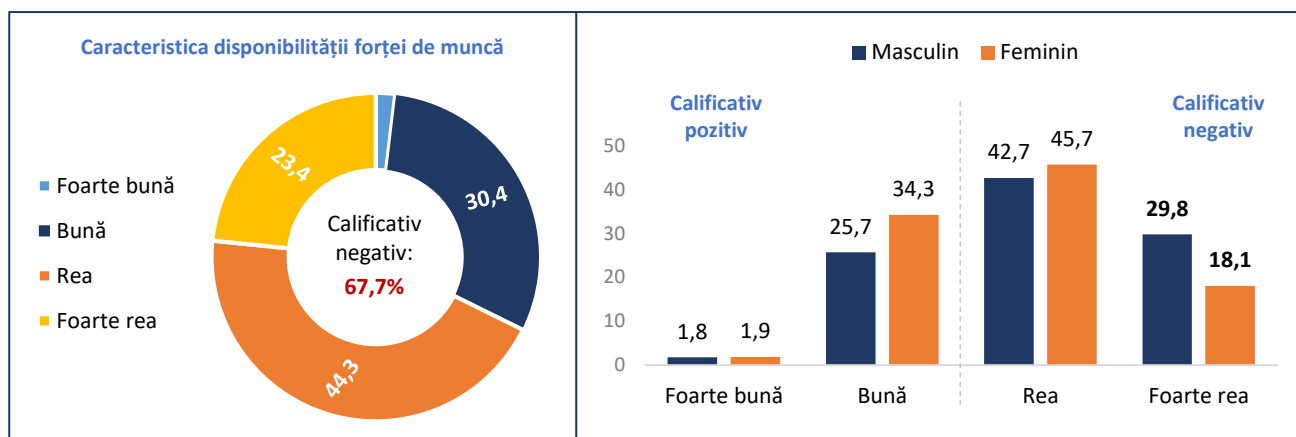
Analiza detaliată a fiecărei componente în parte vine să evidențieze barierele majore în acest sens prin evidențierea categoriei de persoane cea mai afectată, cât și să prezinte care alte particularități ale muncii pot determina și mai mari inechități în materie de muncă.

1.1. RECRUTAREA ȘI ANGAJAREA

Recrutarea este una dintre primele etape ale procesului de management al resurselor umane care determină nivelul de reprezentare a femeilor și a bărbaților pe piața muncii. Astfel, cât de predispuși sunt angajatorii de a aborda diferențele de gen în câmpul muncii, dar și care este perspectiva acestora în contextul dat, se poate identifica prin prezența măsurilor pozitive în procedurile interne elaborate și implementate în activitățile zilnice, inclusiv și în acele ce vizează etapa incipientă de angajare a candidaților.



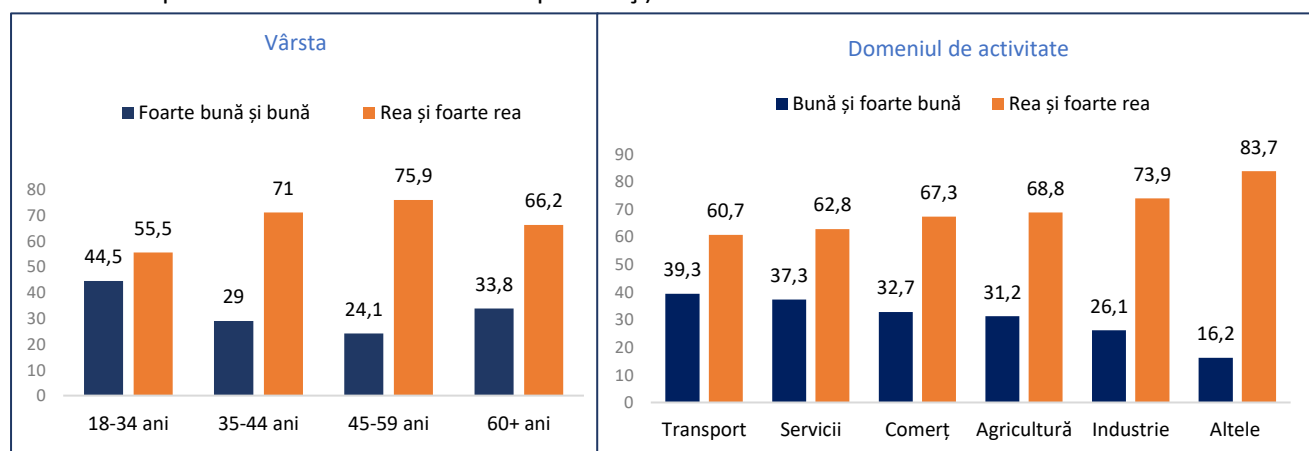
Angajatorii consideră că forța de muncă din Moldova este caracterizată drept indisponibilă. Analiza datelor generate de sondajul de opinie, a evidențiat un nivel sporit de scepticism din partea angajatorilor în contextul disponibilității candidaților pentru a fi încadrați în câmpul muncii. Astfel, peste 67% din respondenți au oferit un calificativ negativ în acest sens. Perspectiva de gen a relevat că angajatorii bărbați sunt mai critici în situația dată. Figura de mai jos arată că, fiecare al treilea angajator a selectat calificativul *foarte rău*, comparativ cu aproximativ fiecare a cincea în cazul femeilor angajatoare.



F21. Cum ați caracteriza disponibilitatea forței de muncă în RM?
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Rezultatele arată că angajatorii manifestă o reticență pronunțată în ceea ce privește asigurarea întreprinderilor cu cadre calitative, care să corespundă exigențelor postului/meseriei. Prin urmare, se conturează, pe de o parte, întrebarea vizavi de concordanța nivelului de pregătire profesională a studenților și viitoarelor persoane candidate la ofertele de muncă cu necesitățile reale dictate de piața muncii, iar pe de altă parte – corespunderea condițiilor de muncă cu solicitările de bază ale potențialei forțe de muncă. Să ținem cont în acest context și de rata impunătoare a tinerilor ce fac parte din **grupul NEET** (rata medie pe republică în 2019 este de 27,4%) și nici condițiile favorabile ce încurajează populația să accepte **munca informală** (în 2018 – rata era de 12,1%²¹).

Odată cu înaintarea în vârstă, exigențele angajatorilor față de calitățile profesionale ale personalului sunt mai pronunțate. Datele reflectate în figura de mai jos argumentează această concluzie. În aceeași ordine de idei, agenții economici din industrie, construcții și HoReCa²² au cea mai nefastă opinie la capitolul dat (specific caracteristic pentru mai mult de 74% din respondenți).



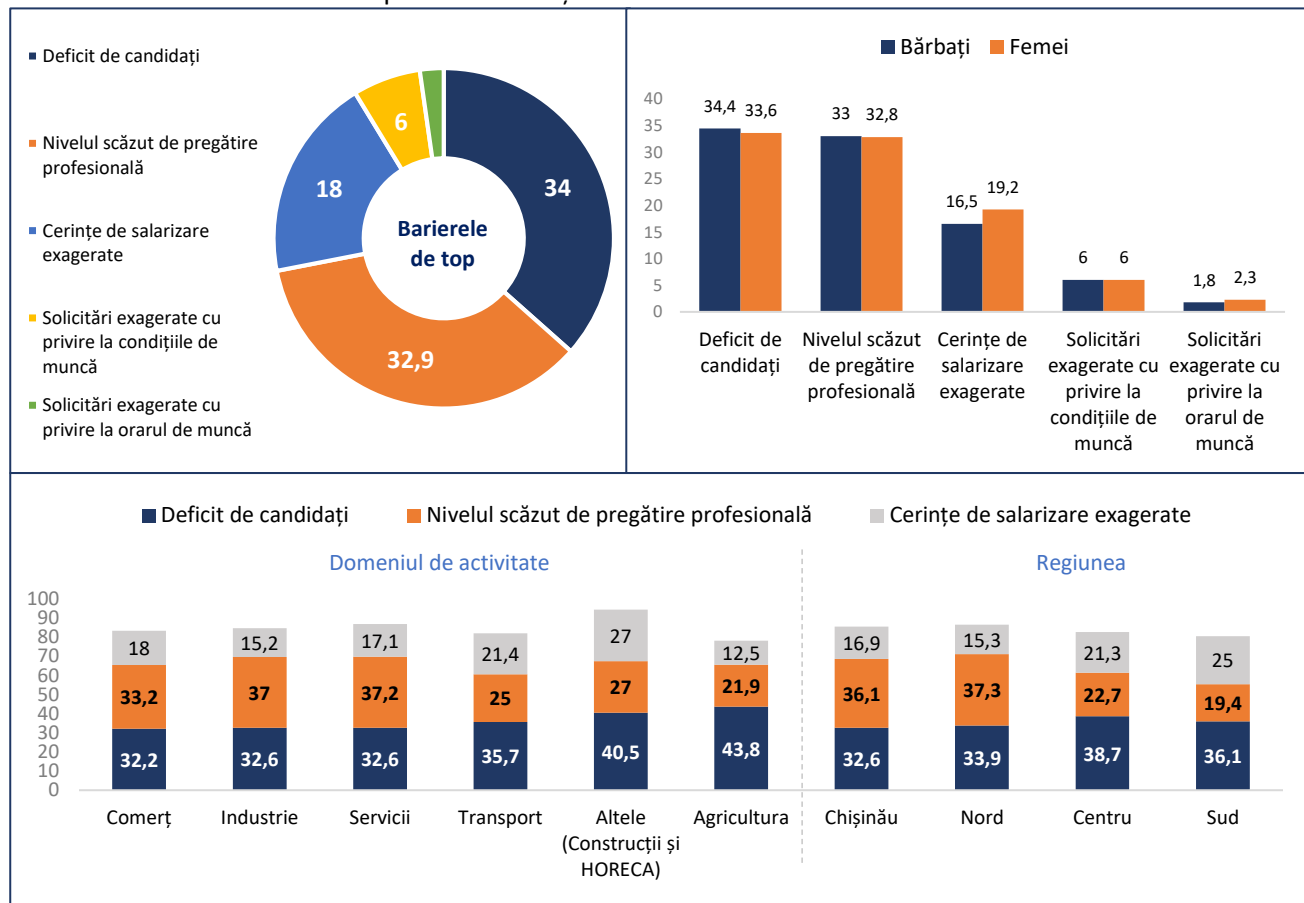
F22. Caracterizarea disponibilității forței de muncă prin prisma angajatorilor, %
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Nivelul scăzut de pregătire profesională, deficitul de candidați și cerințele exagerate de salarizare constituie barierele de top invocate de angajatori. Datele aceluiași sondaj, relevă anumite particularități în cazul când răspunsurile oferite de respondenți sunt interpretate prin prisma multicriterială. Chiar dacă din punct de vedere gender nu au fost observate diferențe semnificative, important este de menționat că peste 33% din antreprenori nu pot identifica cadre suficiente pentru a realiza planurile de afaceri propuse și nici personal calificat care să facă față responsabilităților de serviciu.

²¹ Ponderea persoanelor ocupate informal în sectorul non-agricol (sursa – BNS).

²² Prestatorii de servicii în domeniul alimentar (restaurante, cafenele etc.) și cel hotelier.

Analiza în funcție de domeniul și regiunea de activitate a evidențiat că (i) insuficiența de personal este o barieră mai specifică pentru angajatorii din sectorul agricol, construcții și HoReCa²³; (ii) calificarea personalului – pentru agenții economici din sfera industriei și serviciilor, dar și ai celor ce își desfășoară activitatea în zona de Nord și capitală²⁴; iar (iii) cerințele exagerate de salarizare invocate de candidați au fost menționate mai des de agenții economici din sfera construcțiilor, Horeca și transportului, precum și de cei din Sudul țării (practic fiecare al cincilea angajator a selectat opțiunea respectivă). Tot aici, urmează să specificăm că fiecare al zecelea angajator din domeniu industrial (10,9%) și cel al transportului (10,7%) a indicat drept barieră creată de candidații la locul de lucru solicitările excesive cu privire la condițiile de muncă.



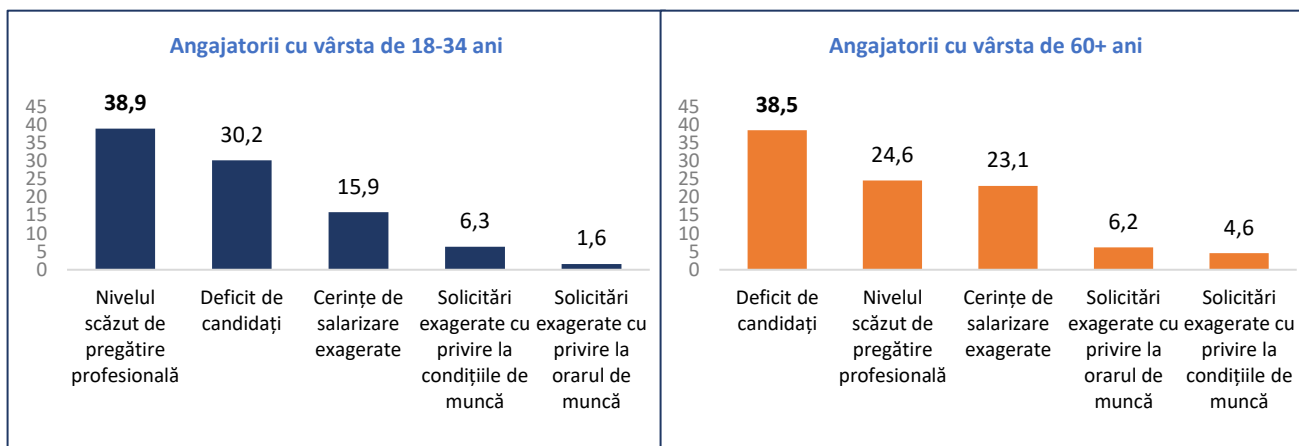
F23. Opinia angajatorilor cu referire la principala problemă în ceea ce privește asigurarea întreprinderii cu cadrele necesare

Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Analiza percepțiilor în baza criteriului de vârstă al angajatorilor a evidențiat decalaje considerabile în acest sens. Dacă angajatorii începători se confruntă mai mult cu pregătirea insuficientă a candidaților, atunci situația se inversează în cazul angajatorilor cu o experiență mai vastă. Pentru aceștia dificultatea cea mai mare o constituie deficitul de potențiali și de personal (fig. 24). Un motiv ce ar putea explica situația în cauză, este faptul că tinerii antreprenori gestionează într-o proporție mai mare întreprinderi de dimensiuni micro sau mici (până la 49 de angajați). În cazul celălalt, angajatorii cu experiență în domeniu, în domeniu, conduc entități de dimensiuni medii sau mari (de la 50 la 250 de angajați și mai mult), deficitul de personal făcându-se mai resimțit, iar cerințele de salarizare mai accentuate.

²³ Probabil din cauza specificului activității în aceste sfere ce constă în fluctuația mare de personal implicat în special în munca sezonieră sau part-time, dar și a probabilității mai reduse de a-și dezvolta o carieră în aceste domenii.

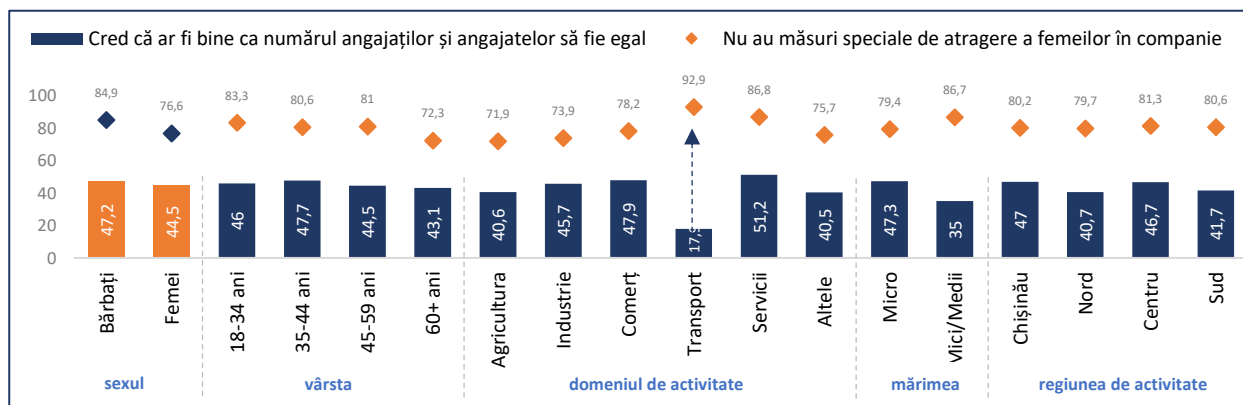
²⁴ De menționat că în capitală și în regiunea de Nord sunt concentrate cele mai multe persoane angajate în sectorul industrial și cel de servicii (conform BNS).



F24. Opinia angajatorilor cu referire la principala problemă în ceea ce privește asigurarea întreprinderii cu cadrele necesare, după criteriul de vârstă

Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Angajatorii au o predispoziție destul de mică de a adopta și implementa măsuri pentru asigurarea egalității de gen în câmpul muncii. În pofida faptului că circa 50% dintre conducători cred că ar fi bine ca la locul muncii să fie o reprezentare egală a genurilor, totuși, am identificat o reticență considerabilă în crearea și oferirea oportunităților egale pentru femei și bărbați. Practic, 85% dintre angajatorii bărbați nu recurg la măsuri speciale pentru a încadra în câmpul muncii mai multe femei, din care cauză decalajul de gen în acest context este unul relevant – 8,3pp. Cartarea prin prisma celorlalte criterii, la fel, au evidențiat diferențe semnificative.



F25. Diferența dintre necesitatea și predispunerea de a contribui la egalarea genurilor în câmpul muncii, %

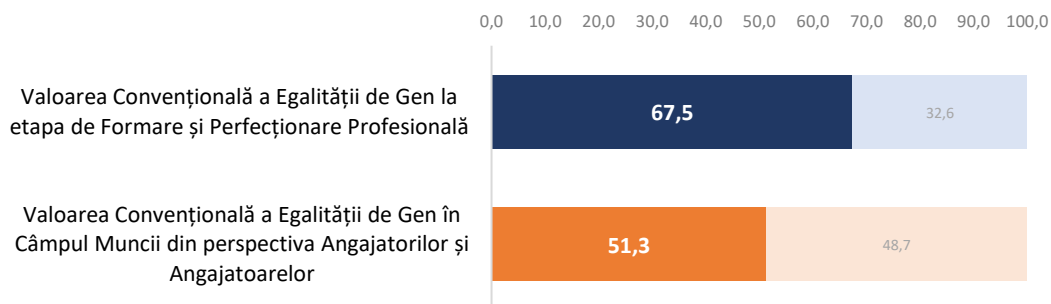
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

În contextul cercetării, merită atenție și rată sporită de non răspuns în rândul angajatorilor, în legătură cu necesitatea asigurării unei ponderi egale de femei și bărbați în compania ce o gestionează. În funcție de criteriile de defalcare a eșantionului, această rată variază între 8,7% și 21,4%.²⁵ Ponderea sporită în cazul dat poate semnifica faptul că un număr considerabil de angajatori nu cunosc efectele pozitive ale includerii și respectării principiului egalității de șanse pentru femeile și bărbații angajați ai companiei asupra rezultatelor activității acesteia.

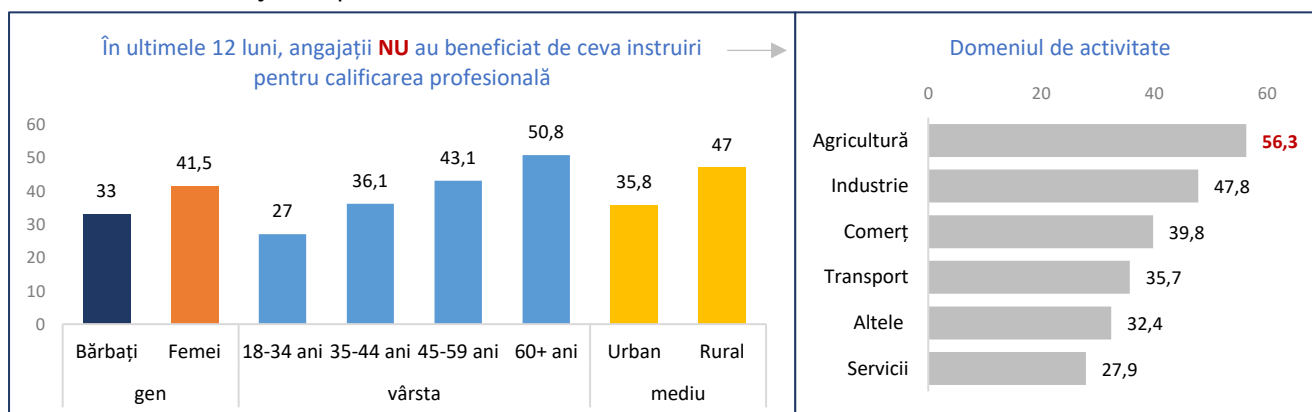
1.2. FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Decalajul de gen la etapa de formare și perfecționare profesională este unul destul de accentuat – 32,6 puncte. Valoarea dată poate fi interpretată drept oferirea oportunităților inegale pentru personalul entității de a beneficia de activități ce le-ar permite să-și desfășoare munca într-un mod mai sigur și mai calificat, ca urmare a dezvoltării de noi abilități și competențe profesionale obținute la diverse instruirii.

²⁵ (i) criteriul de sex – între 12,8-15,1%; (ii) vârstă – 12,9-15,9%; (iii) domeniul de activitate – 8,7-21,4%; (iv) dimensiunea – 13,3-14,2%; (v) regiunea – 13,7-15,3%.



Studiul arată că aproximativ patru din zece angajatori nu investesc în sporirea calificării profesionale a persoanelor încadrate. Astfel, în baza rezultatelor reflectate în figura de mai jos, se poate constata că cei mai reticenți în acest sens sunt angajatorii din sfera agricolă și industrială, cu vârsta mai mare de 60 de ani și care activează în mediul rural. Perspectiva de gen, la fel, a conturat un decalaj semnificativ de 8,5pp, în defavoarea angajatoarelor. Dat fiind faptul că predispunerea mai mică de a investi în personal se observă în rândul angajatorilor din mediul rural și ai celor din sectorul agricol, unul din motivele ce determină această situație ar putea fi ocuparea preponderentă a forței de muncă necalificată și/sau a celei care se încadrează pentru perioade determinate de timp. În asemenea cazuri, angajatorii mai puțin sunt interesați să investească resurse atât financiare, cât și de timp pentru creșterea profesională a personalului dat. Un alt motiv, atribuit mai mult sectorului industrial ar fi lipsa unor proceduri interne orientate spre evaluarea sistematică a necesităților personalului, inclusiv din perspectiva calificării profesionale, cât și interacțiunea/comunicarea directă scăzută dintre conducere și personal ce ar facilita procesul de cunoaștere mai bine a forței de muncă – practică mai mult specifică entităților mici. Tot în aceeași ordine de idei poate fi evidențiat ca și motiv disponibilitatea mică a resurselor ce pot fi alocate pentru activități de instruire. Motivul dat este caracteristic și pentru femeile antreprenoare, care conduc preponderent companii cu un număr mic de angajați.²⁶ Acestea, având o experiență mai mică de activitate pe piața economică, cel mai des investesc veniturile obținute în menținerea și consolidarea activității companiei.

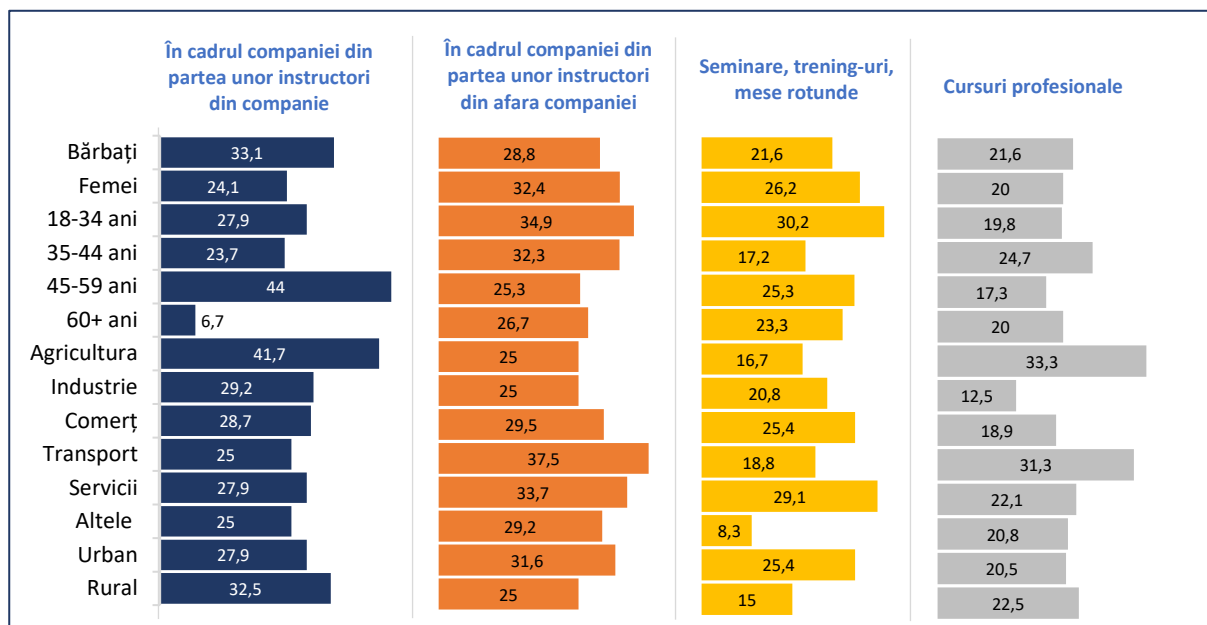


F26. Ponderea angajatorilor care, în ultimele 12 luni nu au investit în instruirea angajaților săi pentru sporirea calificării profesionale
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Printre principalele metode de calificare a personalului se enumeră instruirile, seminarele și cursurile profesionale. Întrucât există, totuși, angajatori orientați spre creșterea performanței de muncă în rândul personalului, au fost analizate principalele metode aplicate în acest context. Figura 27 reflectă patru metode principale la care apelează angajatorii atunci când decid să investească în calificarea personalului. Datele arată că mai mulți decid să desfășoare astfel de activități în cadrul companiei ce o gestionează, fie prin implicarea formatorilor interni (28,5%), fie a celor externi (30,6%). A atras atenția faptul că, trăind în era digitalizării, cu resurse multiple pe diverse subiecte, ce pot fi accesate în versiunea electronică, *totuși ponderea celor care au selectat cursurile online ca și metodă de sporire a calificării profesionale a angajaților nu a depășit, în medie, nici 6%.*

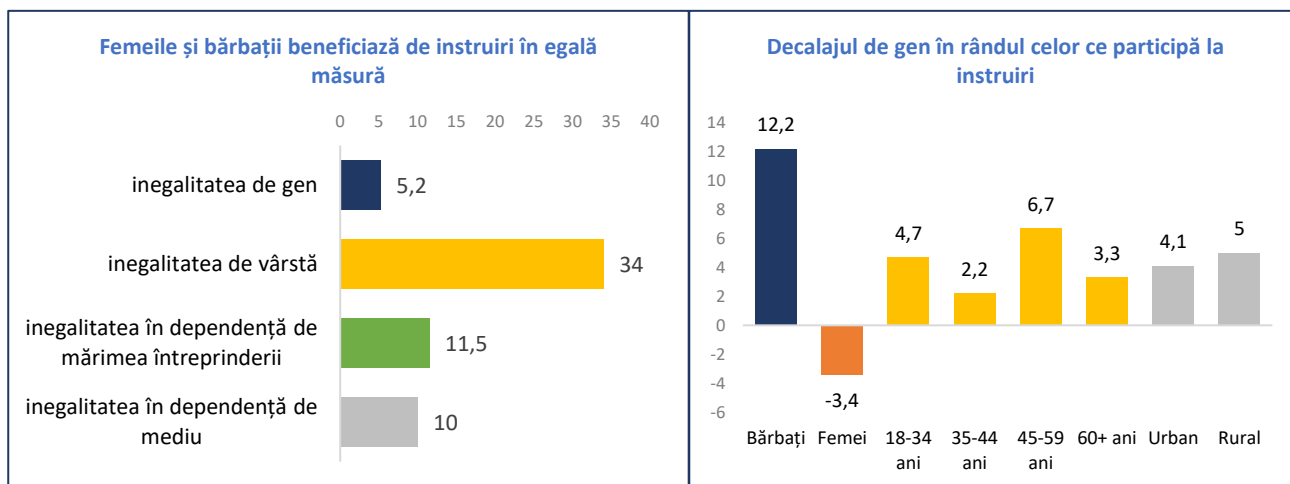
²⁶ Concluzie evidențiată și de raportul BNS din august 2020, privind antreprenoriatul feminin.

https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Antreprenoriat_feminin/Antreprenoriat_Femei_Barbati_2020.pdf



F27. Metodele principale de instruire a personalului la care apelează angajatorii, %
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

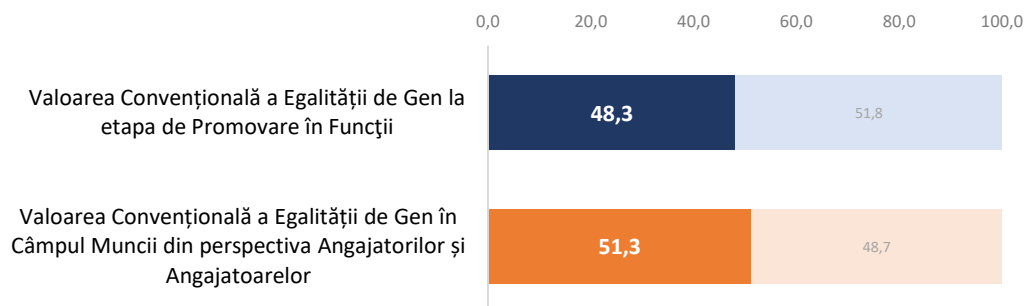
Bărbații sunt delegați la activități de instruire într-o pondere mai mare. Chiar dacă în medie, 76% din angajatori au menționat că femeile și bărbații din compania gestionată beneficiază de calificare profesională în egală măsură, datele dezagregate au evidențiat unele particularități. Astfel, pentru mai multe criterii analizate au fost obținute inegalități relevante (fig. 28): pe criteriul de vârstă, acestea sunt de tocmai 34 pp. S-a dovedit că angajatorii de peste 60 de ani sunt mai rezervați față de prezența egală a genurilor la activități de instruire. Doar 56,7% dintre ei au selectat această opțiune, comparativ cu 90,7% în cazul celor de 18-34 de ani. În același timp, răspunsurile au evidențiat și faptul că bărbații sunt mai predispuși să fie delegați pentru a participa la activități de sporire a calificării profesionale. Figura de mai jos prezintă decalajul de gen înregistrat în rândul angajatorilor segregați pe criteriul de sex, vârstă și mediul de activitate. Datele reflectă diferența dintre ponderea celor ce au indicat că la astfel de activități participă mai des bărbații și ai celor ce au indicat invers - participă mai frecvent femeile. Astfel, se observă că în toate cazurile evaluate, cu excepția unei categorii (femeile antreprenoare), bărbații dețin întâietatea.



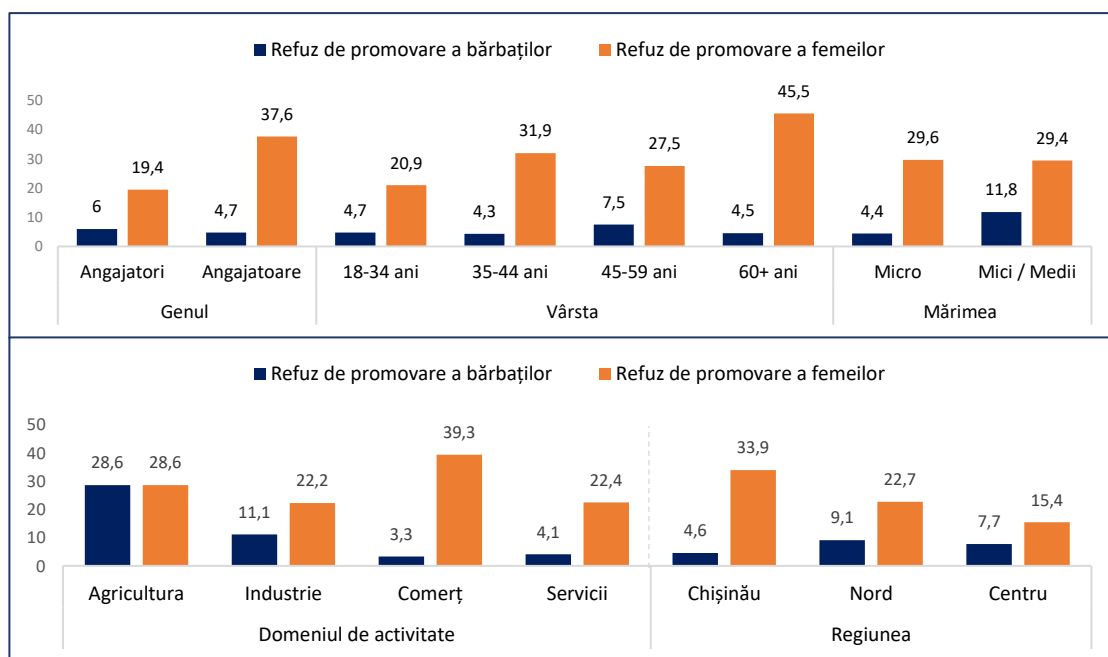
F28. Decalajul în funcție de persoanele angajate promovate de angajatori de a participa la instruire, pp
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

1.3. PROMOVAREA ÎN FUNCȚII

Valoarea Convențională din perspectiva angajatorilor pentru această etapă a procesului de management al resurselor umane indică asupra unei inegalități de gen pronunțate în ce privește aplicarea tratamentului egal în creșterea profesională a femeilor și bărbaților. Valoarea de doar 48,3 puncte demonstrează elocvent predispoziția angajatorilor/angajatoarelor de a nu investi echitabil în creșterea profesională a personalului său. Analiza elementelor ce au stat la baza calculării acestei valori convenționale indică tratamente și acțiuni în favoarea bărbaților, aceștia fiind mai frecvent avansați în carieră.



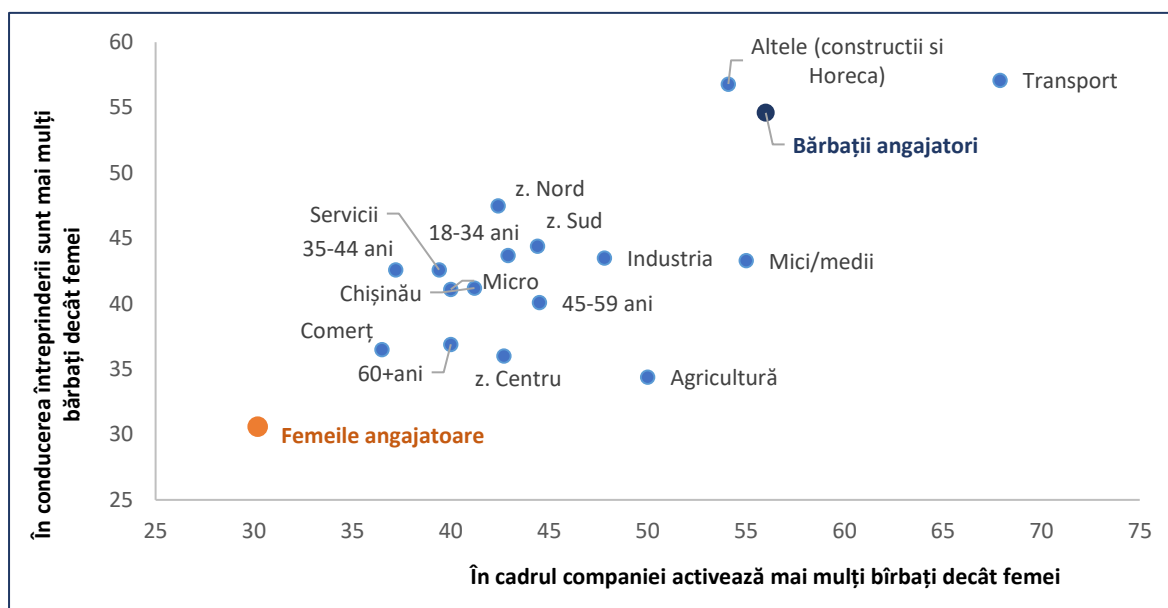
Fiecare al treilea angajator a menționat că refuzul de a promova pe cineva în carieră este o practică răspândită în companie. Datele arată că, în medie, de 6 ori mai multe cazuri de refuz sunt în defavoarea femeilor – 29,6% comparativ cu doar 5,3% în rândul bărbaților. Figura ce urmează arată ponderea femeilor ce au primit refuz de promovare și cea a bărbaților. Incredibil, dar acest raport este de 8 ori mai mare ca urmare a acțiunilor femeilor angajatoare. Cel mai frecvent, situații cu asemenea finalitate admit angajatorii din sfera comerțului. Fluctuația mare a cadrelor în domeniu ar putea reprezenta unul dintre motivele de bază ce determină o atare situație.



F29. Ponderea femeilor care nu au fost avansate, în comparație cu bărbații, %
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

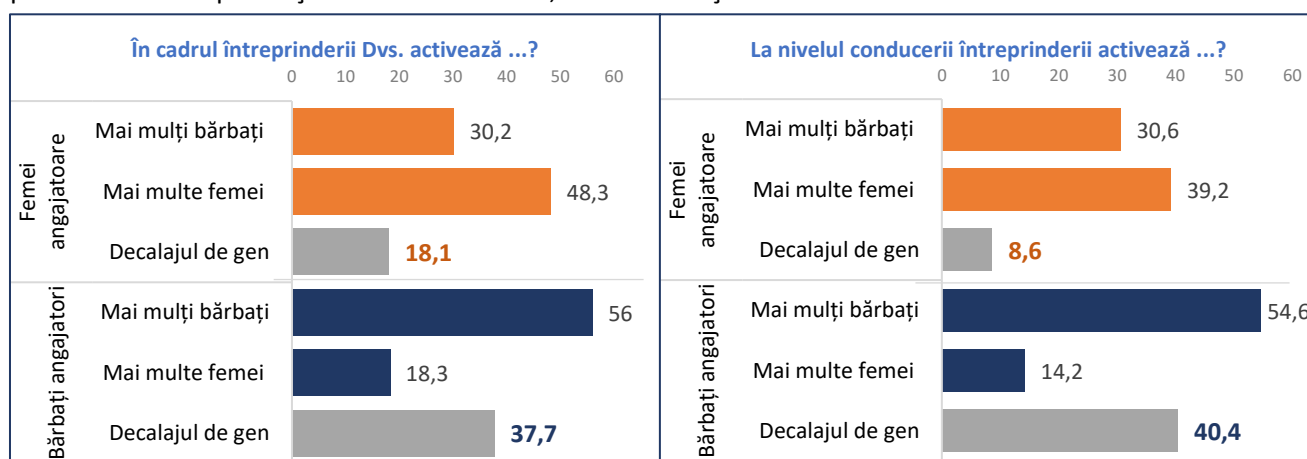
Unde la conducere se află femeie sau bărbat: fiecare dă prioritate reprezentanților genului de care aparține. Astfel, bărbații angajatori tind, de cele mai multe ori, să angajeze bărbați, iar femeile angajatoare - femei. Chiar dacă fiecare al cincilea conducător de companie consideră că și femeile și bărbații sunt la fel de buni în raporturile de muncă (între 21,5 – 25,7%), iar fiecare al treilea e de aceeași părere, când subiectul vizează conducerea departamentelor (30,2-31,2%), în realitate se atestă o diferență pronunțată în specificul promovării sau angajării candidaților și candidaților. Despre aceasta ne relatează pregnant datele reflectate în figura 30, unde sunt contrapuse răspunsurile oferite la întrebările despre numărul de femei și bărbați ce activează în conducerea și în cadrul companiei. S-a stabilit că în unitățile conduse de bărbat numărul angajaților bărbați este de aproximativ 2 ori mai mare. O situație inversă se atestă în cazul când la conducere se află o femeie. Un raport recent lansat de BNS cu referire la antreprenoriul feminin în Moldova vine să confirme această constatare. Astfel, în întreprinderile deținute de femei, predomină angajatele femei (61% - femei, 39% - bărbați), iar în întreprinderile conduse de bărbați – bărbații (41% - femei, 59% - bărbați). Această constatare este valabilă pentru toate sectoarele de activitate unde persistă problema suprareprezentării bărbaților.²⁷

²⁷ Raport analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenariat, Rodica Nicoară, 2020
https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Antreprenariat_feminin/Antreprenariat_Femei_Barbati_2020.pdf



F30. Profilul angajatorilor și angajatoarelor în corespundere cu nivelul de angajare și promovare a femeilor și a bărbaților în companiile proprii. Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Decalajele de gen în rândul persoanelor angajate și în administrare sunt considerabil mai mici în entitățile conduse de femei. Figurile de mai jos reflectă ponderea bărbaților și a femeilor angajate și care se află în posturi de decizie, în funcție de cine conduce entitatea. Astfel, se observă că în ambele cazuri, decalajul de gen în rândul acestora este mai mic dacă în top managementul întreprinderii se află o femeie – dublu mai mic în cazul personalului companiei și de cinci ori mai mic, în cazul funcțiilor administrative.



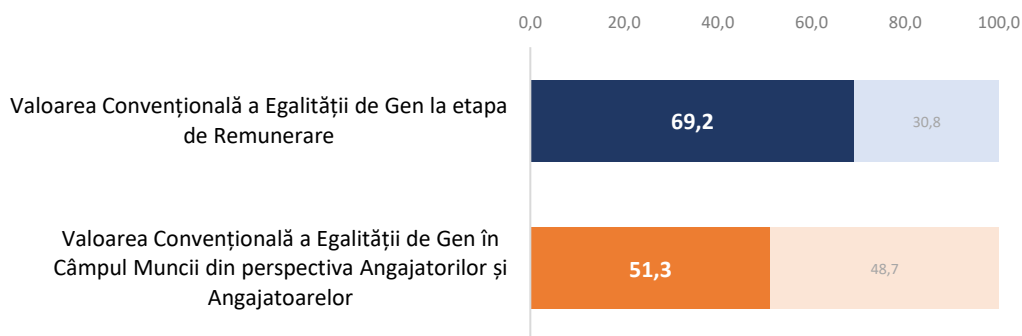
F31. Decalajele de gen în rândul persoanelor angajate și a celor în funcții de administrare în entitățile conduse de femei și bărbați Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

1.4. REMUNERAREA

Amintim că în Moldova femeile continuă să fie dezavantajate din punct de vedere salarial. Conform datelor BNS, în 2018 diferența de gen în salarii a înregistrat o valoare de 14,4%, reprezentând practic cea mai mare discrepanță în ultimii 5 ani²⁸. În acest context, este important să înțelegem percepția angajatorilor la acest capitol și care ar fi motivele, în viziunea acestora, ce determină o inegalitate salarială atât de pronunțată, ce afectează, în cele mai dese cazuri, femeile.

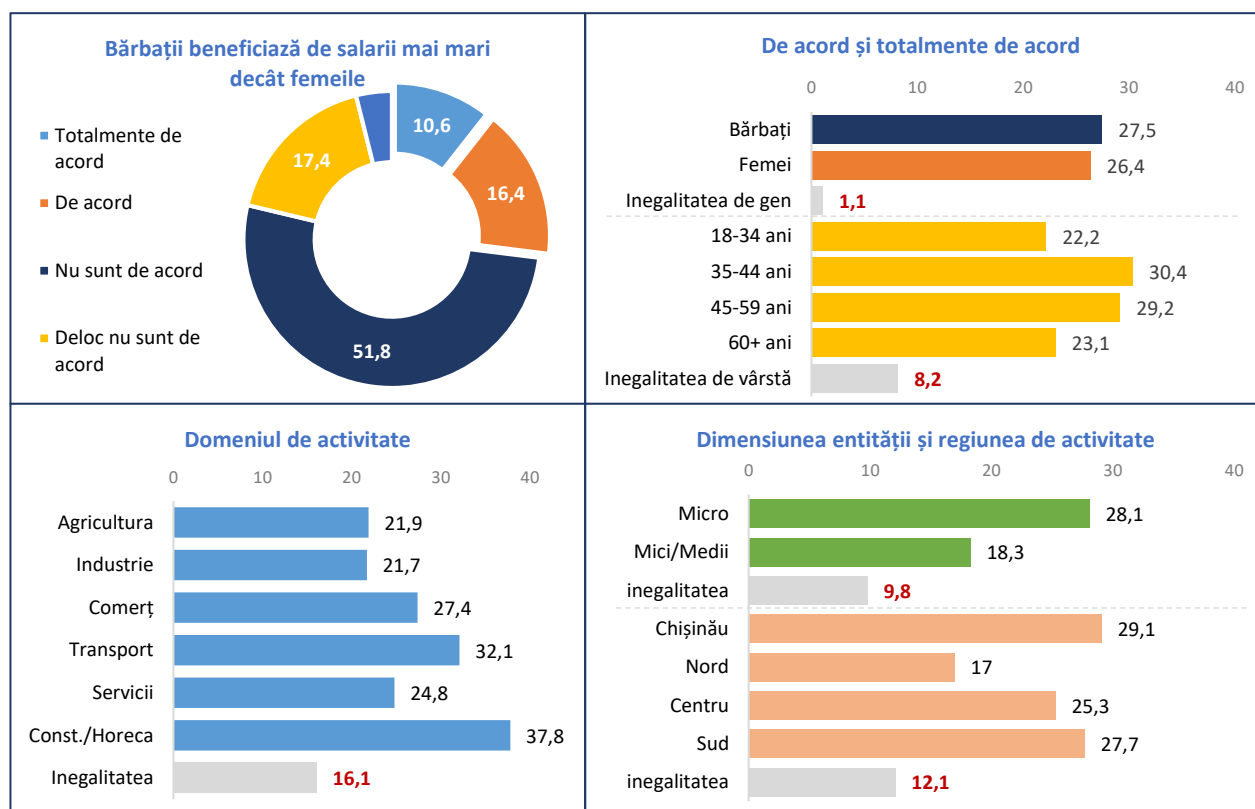
Valorile obținute la această etapă vin să evidențieze practici inechitabile în remunerarea muncii oferite de femeile și bărbații ocupați. Decalajul obținut de peste 30 de puncte vine să argumenteze tratamentul diferit în practicile de remunerare a muncii prestate de angajate și angajați.

²⁸ Excepție anul 2016, când discrepanța salarială de gen a fost de 14,5% (BNS).



Doar unul din patru conducători consideră că bărbații au salarii mai mari decât femeile. Figura din continuare reflectă ponderea angajatorilor care susțin că femeile sunt mai frecvent supuse riscului de a fi dezavantajate din punct de vedere salarial și ai celor care resping această realitate. Astfel, se poate deduce că, în Moldova, există un număr impunător de angajatori care nu conștientizează amploarea acestui fenomen și cu certitudine afirmă faptul că inegalitățile de gen în salarizare nu constituie o problemă în câmpul muncii (circa 70%).

Un nivel mai mare de acceptare a acestei probleme se înregistrează în funcție de domeniul și mediul de activitate al angajatorilor. Datele dezagregate au arătat că agenții economici din sfera construcțiilor, HoReCa și transport și care activează preponderent în Chișinău, sunt în topul celor care au selectat opțiunile pozitive pentru întrebarea adresată (fig. 32). Aceasta ar putea fi explicat prin faptul că anume în aceste domenii sunt angajați preponderent mai mulți bărbați. Prin urmare, nu e greu de înțeles că aceștia sunt remunerați cu un salariu mai mare. Nu trebuie de exclus faptul că și *criteriul de vârstă* arată diferențe esențiale. Puțin peste 30% dintre angajatorii de 35-44 ani sunt conștienți de faptul că bărbații au salarii evident mai mari decât femeile ocupate în aceste sectoare economice.

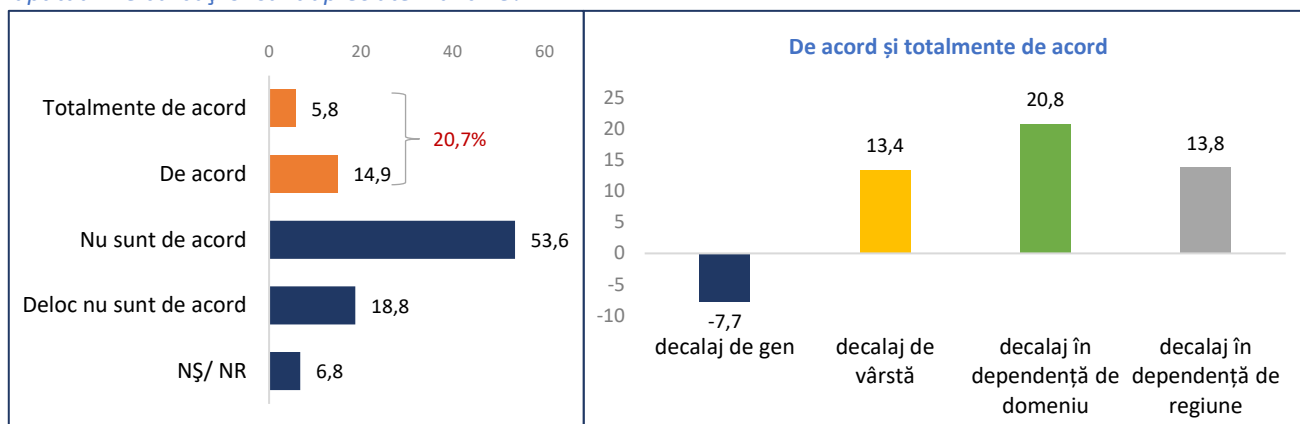


F32. Ponderea angajatorilor ce conștientizează problema inegalității salariale în rândul femeilor și bărbaților angajați, %
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Fiecare al cincilea angajator consideră că aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt mai apreciate la angajare. În marea majoritate a cazurilor, salariul este negociat și stabilit la etapa de angajare în câmpul muncii. Circa 21% dintre conducători au menționat că în practica lor au avut cazuri când în perioada de recrutare au considerat că bărbații sunt mai potriviți din punct de vedere profesional pentru o anumită funcție. Aceasta ar putea fi una din cauzele directe ce afectează ulterior situația salarială a femeilor. În acest context, nu trebuie de exclus nici faptul că, lipsa politicilor interne salariale sensibile la principiile non-discriminării și plății egale pentru

muncă de valoare egală, la fel, constituie un impediment esențial în asigurarea tratamentului egal pentru femei și bărbați în materie de remunerare. Angajatoarele femei, într-o măsură mai mare, au trăit astfel de experiențe în cadrul propriilor companii – 24,2% comparativ cu 16,5% angajatori bărbați. Totodată, o inegalitate mare se observă și în funcție de sfera de activitate, ponderea cea mai mare fiind înregistrată printre angajatorii din construcții și HoReCa (35,1%).

Reieșind din experiența de muncă a angajaților din cadrul companiei Dvs., sunteți de acord cu faptul că la angajare, aptitudinile bărbaților sunt apreciate mai bine?

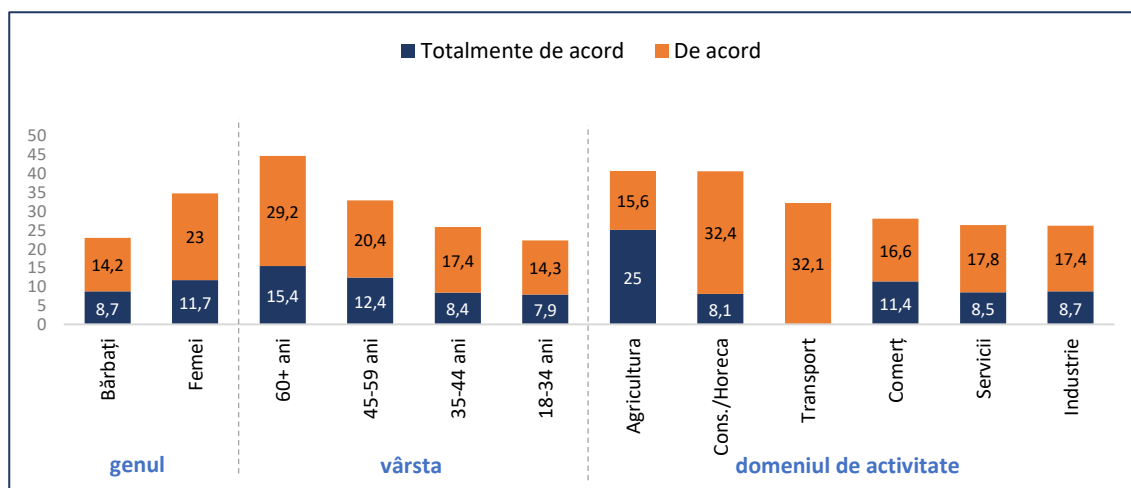


F33. Ponderea și decalajele în funcție de gen, vârstă, domeniul și regiunea de activitate a angajatorilor

Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Circa 30% dintre angajatori sunt de părerea că angajații bărbați avansează mai ușor în carieră. Această situație, la fel, poate fi considerată un motiv important ce influențează și contribuie la perpetuarea discrepanțelor de gen în salarii. Oferirea unui răspuns afirmativ, în cazul dat, nu exclude faptul că angajatorii au avut o abordare discriminatorie față de femeile angajate. Analiza prin prisma criteriilor de gen, vârstă și domeniul de activitate, au evidențiat că: (i) femeile angajatoare mai des au avut astfel de practici în experiența lor (inegalitatea de gen fiind de 11,8pp); (ii) odată cu avansarea în vârstă a angajatorilor, numărul de astfel de cazuri crește, (iii) în sfera agricolă, construcții și HoReCa bărbații avansează mai ușor în carieră. Drept cauze structurale ce vin să determine conturarea acestui tablou pot fi, în primul rând, stereotipurile privind rolurile de gen, perpetuate încă în societate și care vin să defavorizeze considerabil situația femeilor în câmpul muncii.

Reieșind din experiența de muncă a angajaților din cadrul companiei Dvs., sunteți de acord cu faptul că bărbații avansează mai ușor în funcție decât femeile?

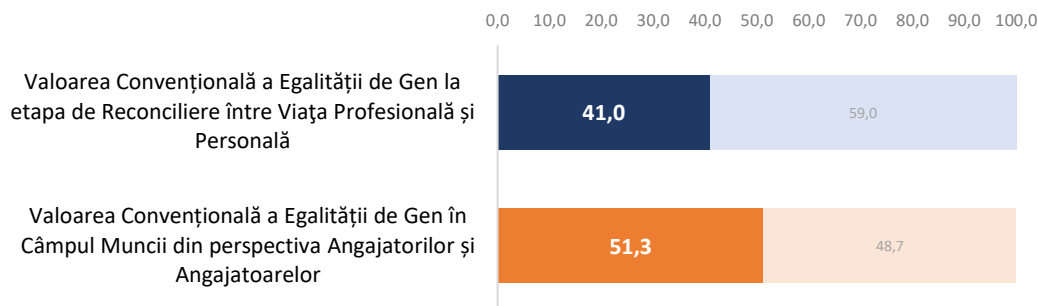


F34. Ponderea angajatorilor ce au selectat opțiunile afirmative de răspuns, %

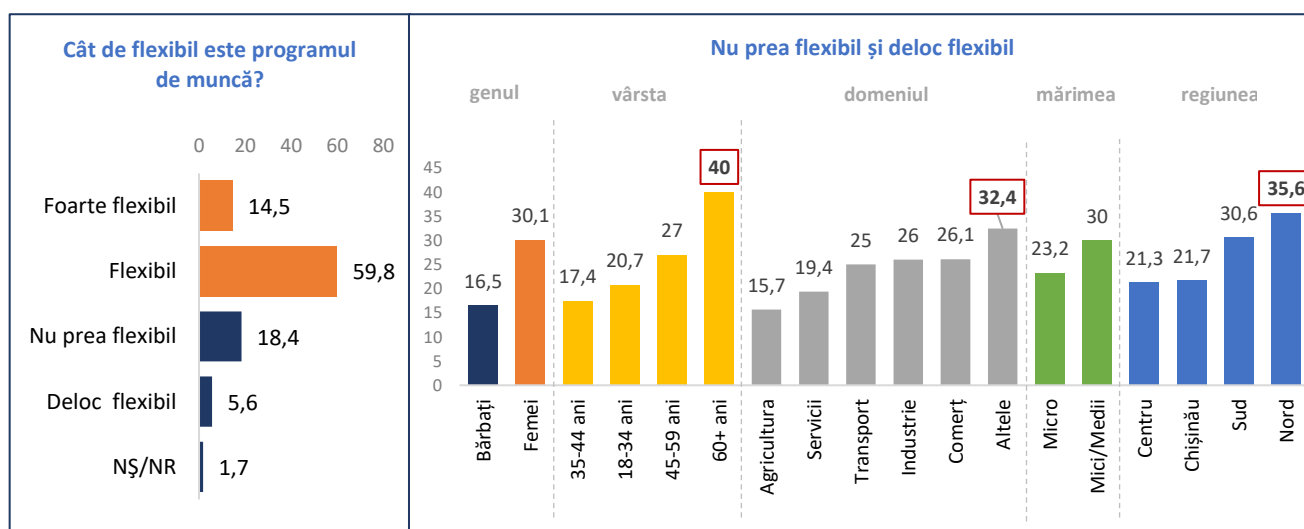
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

1.5. RECONCILIAREA ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI PERSONALĂ

Practicile lacunare în asigurarea posibilității de a îmbina viața profesională cu cea de familie se răsfrâng diferit asupra personalului angajat. Valoarea convențională obținută în acest caz de doar 41 de puncte accentuează o problemă esențială în contextul național – posibilitățile inegale de se implica în munca plătită și a divizării inechitabile a muncii neplătite (grijile casnice).

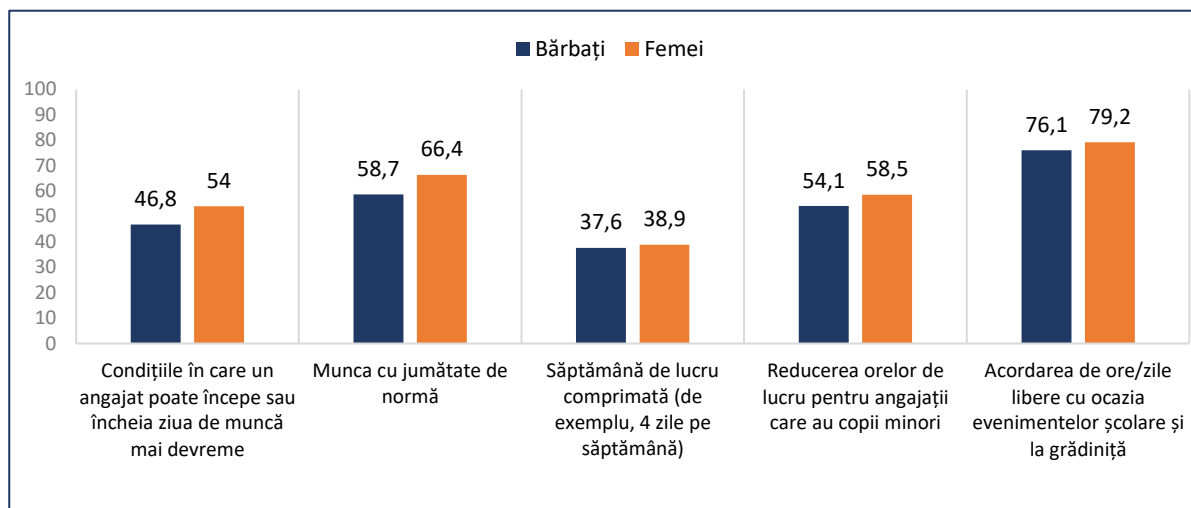


Aproximativ 75% din conducători consideră că subalternii se bucură de un program flexibil și foarte flexibil de muncă. Bărbații angajatori sunt tentați să creadă acest postulat (81,2% comparativ cu 68,7% femei angajatoare). Analiza prin prisma celorlalte criterii au evidențiat că angajatorii care au peste 60 de ani, activează în sfere precum construcția și HoReCa, activează în zona de Nord a republicii au cel mai rigid program de lucru (ponderea acestora variază între 32,4% și 40%). Tot aici este important de specificat că, în pofida faptului că practic ¼ din angajatori consideră că oferă un program flexibil angajatorilor săi, totuși analiza răspunsurilor acestora la o serie de întrebări adiționale, au evidențiat mai multe constatări ce contrazic aceste practici.



F35. Nivelul de flexibilitate a programului de lucru prin prisma angajatorilor, %
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

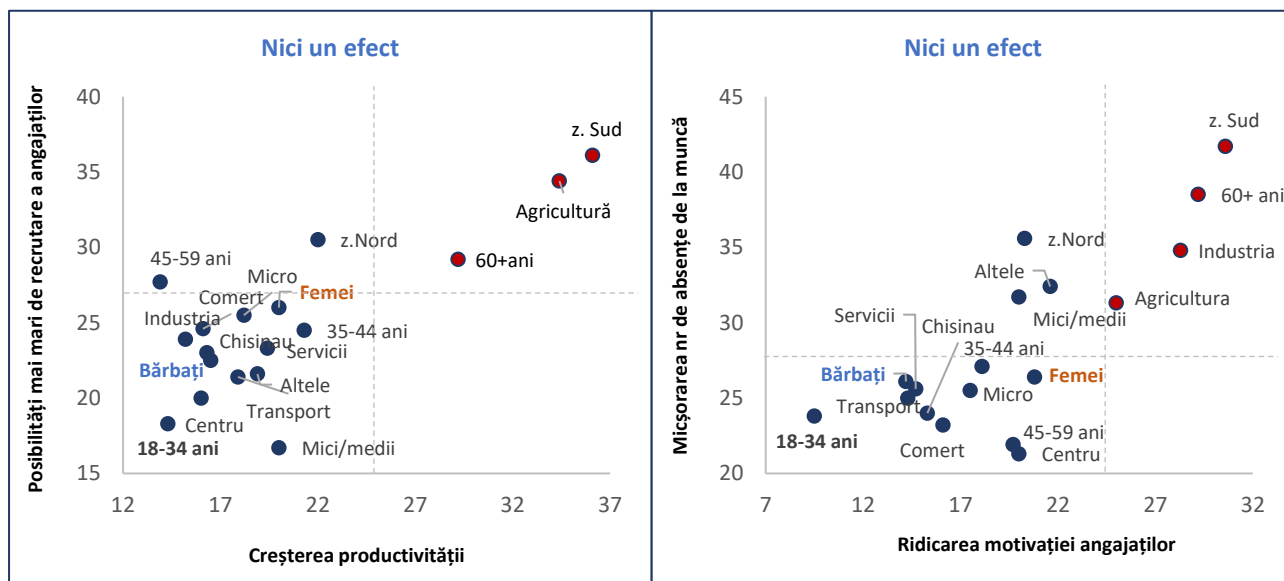
(i) Studiul a demonstrat că femeile angajatoare mai ușor oferă alternative pentru asigurarea unui program flexibil de muncă. Întrebați dacă în cadrul companiei ce o conduc există vreo măsură menită să contribuie la asigurarea unui program flexibil de muncă, în medie, *fiecare al patrulea conducător a oferit un răspuns negativ*. Examinarea din perspectiva de gen a demonstrat că în companiile conduse de femei această pondere este mai mică. Astfel, se poate conchide că femeile acționează în acest sens, într-o proporție mai mare. Decalaje relevante, însă, se observă în situații ce necesită de prevăzut condiții în care ziua de muncă poate începe mai devreme sau mai târziu (diferența de gen de 7,2pp) și când se solicită a lucra pe jumătate de normă (7,7pp).



F36. Ponderea conducătorilor ce au menționat că în cadrul companiei există vreo dispoziție internă oficială care să prevadă alternative pentru asigurarea unui program flexibil de muncă, %

Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

(ii) În medie, fiecare al cincilea angajator consideră că organizarea unui orar de lucru și de concediu mai flexibil nu vor avea nici un efect asupra activității cadrelor și a entității ce o conduce. Ar părea îmbucurător faptul că circa 60% din persoanele implicate în conducerea entităților consideră că măsurile de asigurare a echilibrului dintre viața profesională și cea personală vor avea efecte pozitive atât asupra motivației cadrelor, cât și asupra productivității companiei. Dar, în același timp, nu poate să nu îngrijoreze faptul că aproximativ 20% dintre angajatori *nu văd nici un efect* de pe urma implementării unor asemenea măsuri, iar fiecare al zecelea a selectat opțiunea *vor avea efect negativ*. Analiza prin prisma multicriterială a evidențiat că cei mai reticenți în acest sens sunt angajatorii ce activează în zona de Sud a țării, în sfera agriculturii și care au peste 60 de ani (fig. 37).

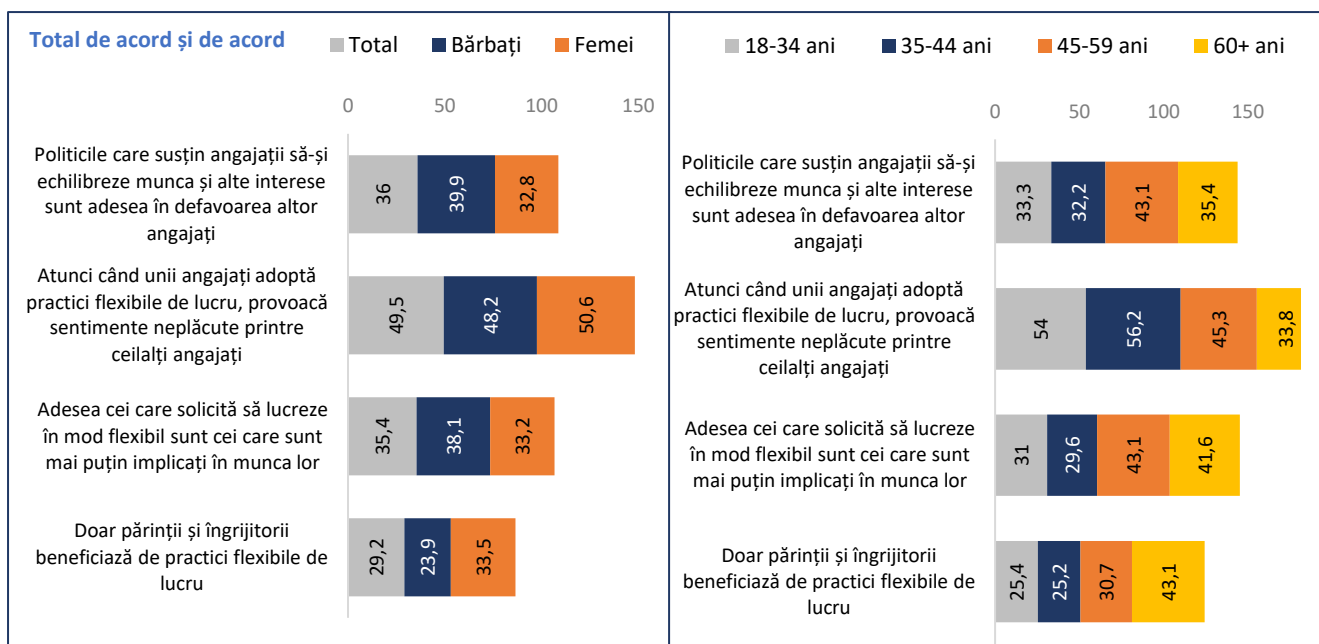


F37. Cartarea angajatorilor ce consideră că programul flexibil nu va aduce nici un efect companiei, %

Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

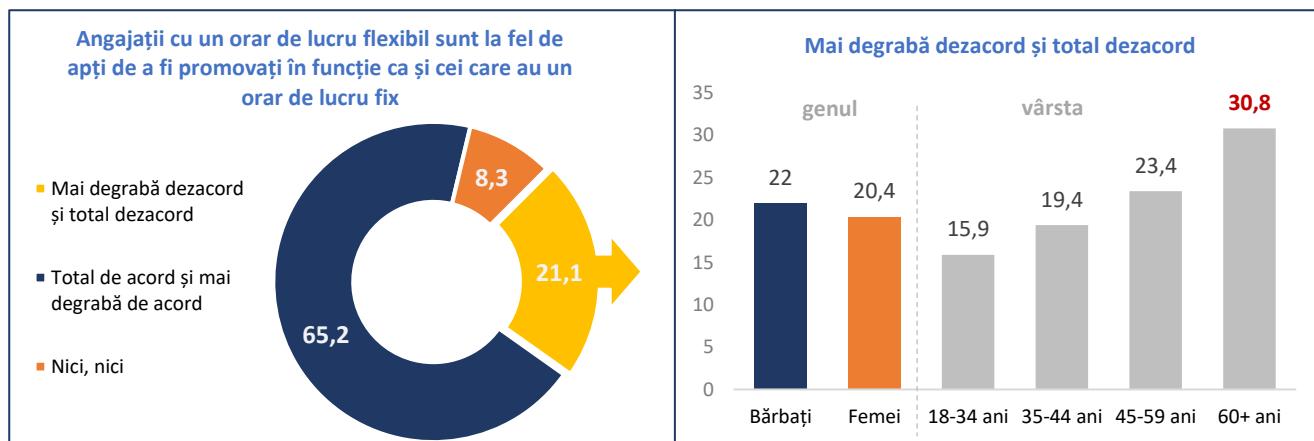
(iii) Circa 40% dintre angajatori au o opinie stereotipizată vizavi de practicile de asigurare a flexibilității în muncă. Astfel, respondenții consideră că aceste măsuri influențează negativ prestația profesională a angajaților și de acestea beneficiază mai des părinții/tutorii și cei ce se implică mai puțin în îndeplinirea responsabilităților de serviciu. În rândul angajatorilor ce au peste 45 de ani, aceste stereotipuri se întâlnesc mai des.

Spuneți-mi, vă rog, în ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații:



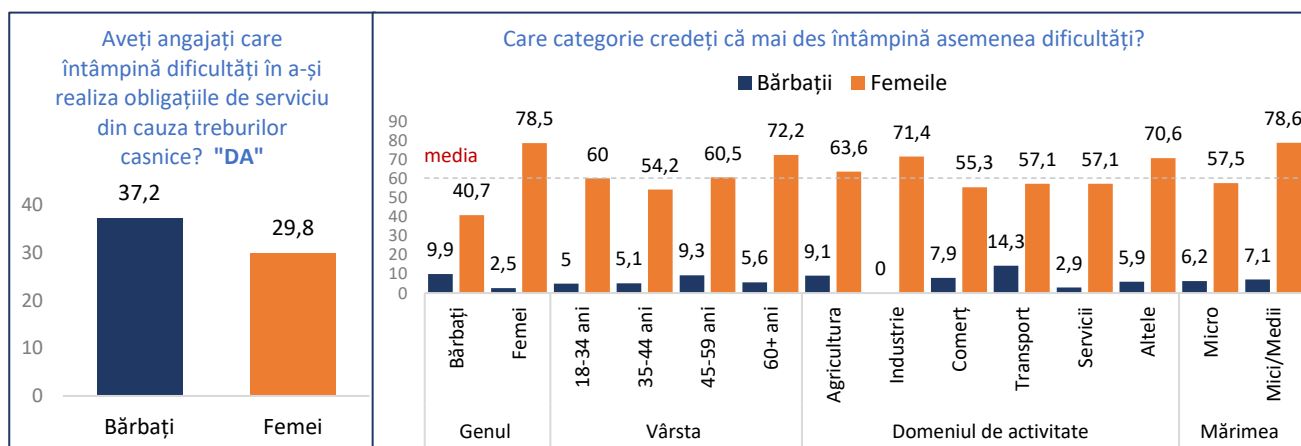
F38. Ponderea celor ce au oferit un răspuns afirmativ, %
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

(iv) Fiecare al cincilea angajator e de părere că persoanele care decid să-și echilibreze munca și alte interese nu merită să fie promovați în carieră. Aspectul pozitiv inspirat de răspunsurile oferite de respondenții angajatori este că, totuși, majoritatea dintre aceștia (65,2%) nu împărtășesc aceste prejudecăți și oferă șanse egale tuturor angajaților, indiferent de gradul de flexibilitate al programului de muncă. Dar nu putem neglija faptul că există, totuși, conducători care manifestă o abordare discriminatorie în acest sens. Criteriul de vârstă a evidențiat cel mai mare decalaj în acest context, astfel, persoanele de după 60 de ani manifestă cea mai stereotipizată atitudine față de problema în sine.



F39. Atitudinea angajatorilor vizavi de promovarea în funcție a celor ce decid să beneficieze de flexibilitatea în muncă, %
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

(vi) În opinia angajatorilor, șase din zece femei din statul de personal, întâmpină dificultăți în realizarea sarcinilor de serviciu din cauza responsabilităților casnice. Ponderea dată este (!) de zece ori mai mică în cazul bărbaților (6,3%). Aceasta este o dovadă ce evidențiază faptul că stereotipurile privind divizarea rolurilor în societate continuă să lase o amprentă pronunțată asupra avansării în carieră a femeilor, iar politicile publice orientate spre echilibrarea vieții personale cu cea profesională nu sunt nici destul de eficiente, dar nici propagat/explicate/popularizate în măsura necesară. Cu toate că atât angajatorii, cât și angajatoarele conștientizează amploarea acestei probleme, ultimele estimează povara dublă a femeilor într-o proporție mult mai mare. Decalajul de gen înregistrează o valoare de 37,8pp (fig.40).

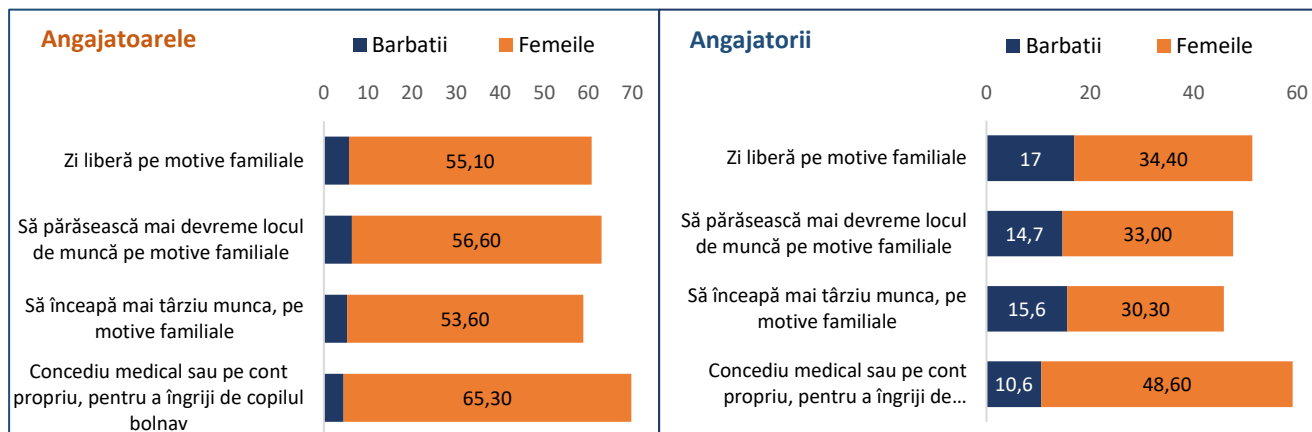


F40. Ponderele respondenților ce au răspuns afirmativ

Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

(vii) Angajatele mai des sunt nevoite să recurgă la un program flexibil de muncă din cauza motivelor familiale. De această părere sunt atât femeile, cât și bărbații angajatori. Totuși, analiza detaliată a datelor subliniază decalaje pronunțate de gen pentru fiecare opțiune enumerată, femeile conducătoare fiind cele care primesc mai frecvent solicitări de acest gen (în medie fiecare a cincea, comparativ cu fiecare al treilea în cazul bărbaților).

Care categorie de angajați mai des solicită de la Dvs. ...?



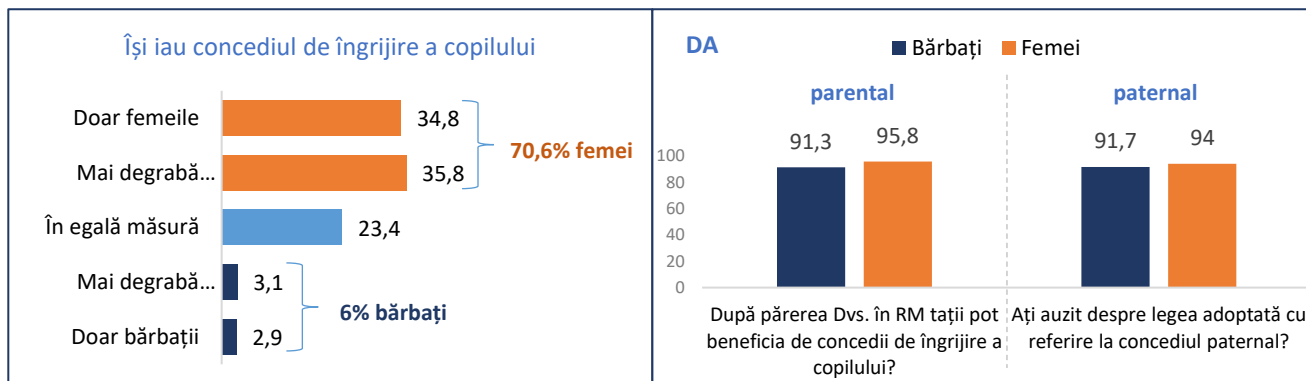
F41. Părerea angajatoarelor și angajatorilor vizavi de ponderea cadrelor ce solicită program flexibil de muncă din cauza motivelor familiale. Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Chiar dacă se conștientizează faptul că femeile sunt afectate cel mai mult de responsabilitățile casnice, angajatorii nu iau măsuri suficiente și eficiente pentru asigurarea unui loc de muncă echitabil pentru toți. Se are în vedere, în primul rând, promovarea și oferirea taților salariați atât a concediului de îngrijire a copilului, cât și a celui de tip paternal.²⁹ Amintim că în țara noastră concediul paternal a fost instituit în 2016, când au fost operate modificări la Codul Muncii, iar conform datelor CNAS, în ultimii 3 ani, 6 030 de tați³⁰ au beneficiat de concediul paternal de 14 zile calendaristice.

(i) Circa de zece ori mai puțini bărbați angajați beneficiază de concediu pentru îngrijirea copilului. Deși atât bărbații, cât și femeile sunt implicați în creșterea și îngrijirea copiilor, totuși ponderea activităților casnice și ale celor de îngrijire desfășurate de fiecare dintre ei nu este nici pe departe egală. În pofida faptului că peste 90% dintre angajatori cunosc cadrul legal ce permite taților să folosească concediul paternal (de 14 zile), practica de promovare a acestuia în rândul personalului este extrem de mică (figura următoare). Menționăm că peste 70% dintre femeile angajate tind să-și ia concediul de îngrijire a copilului (cel parental), în comparație cu doar 6% bărbați angajați.

²⁹ Pe perioada concediului, tatăl beneficiază de o **indemnizație paternală**, care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat. Aceasta se acordă tatălui copilului (salarat/asigurat) la îndeplinirea următoarelor condiții: confirmarea stagiului total de cotizare de cel puțin 3 ani sau de cel puțin 9 luni, realizat în ultimele 24 de luni premergătoare datei nașterii copilului; acordarea, la cerere, a concediului paternal la unitatea de la locul de muncă de bază în primele 56 de zile de la data nașterii copilului; realizarea unui venit asigurat la locul de muncă de bază în ultimele 3 luni premergătoare lunii nașterii copilului.

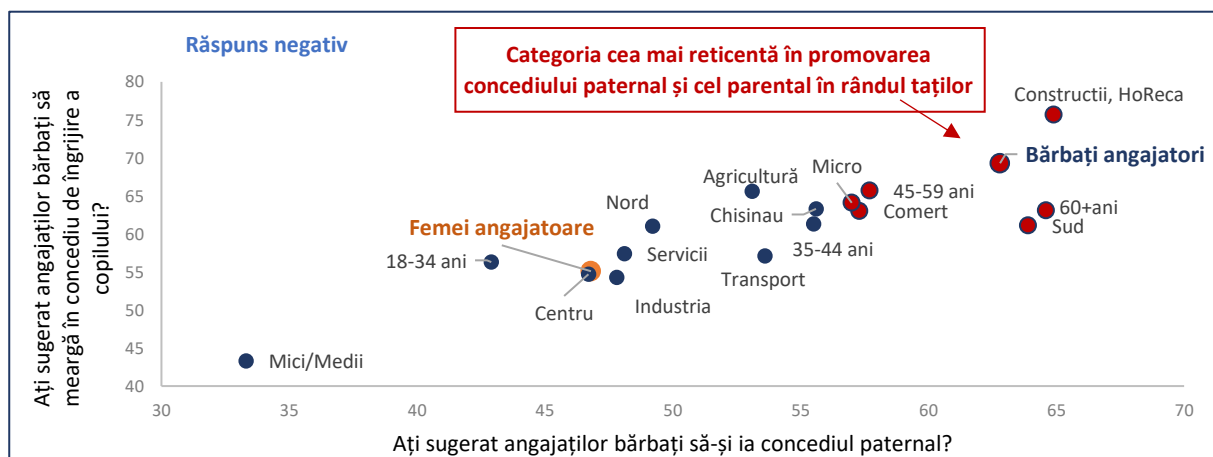
³⁰ Monitorul fical, <https://monitorul.fisc.md/editorial/concediul-paternal-tot-mai-solicitat.html>



F42. Ponderea persoanelor ocupate ce-și iau concediul de îngrijire a copilului, %. Sursa: Sondaj CPD, UN Women

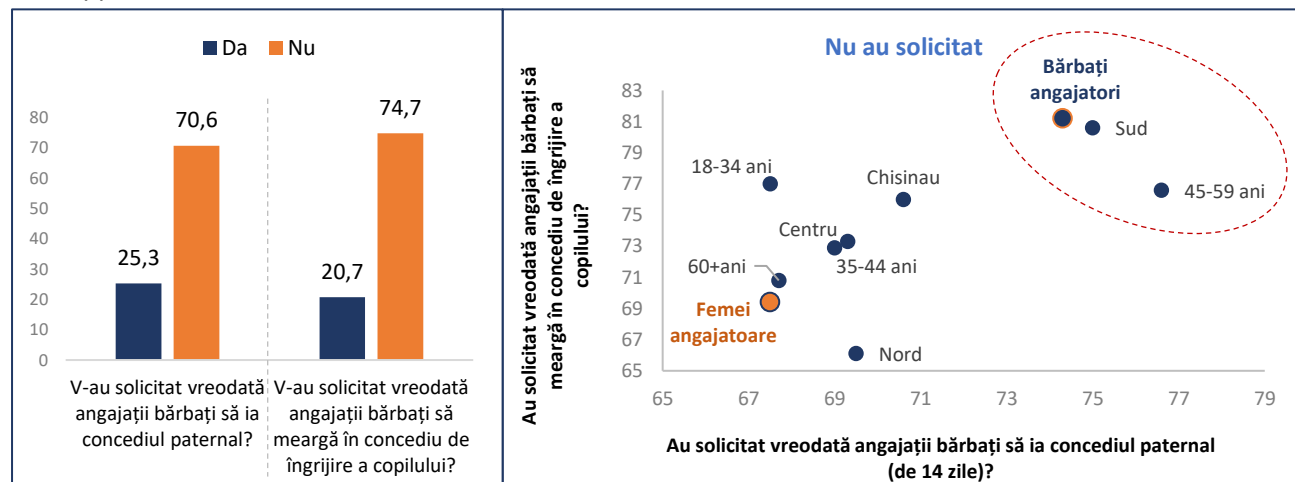
F43. Percepția față de utilizarea a concediului paternal și nivelul de cunoaștere a cadrului legal în acest sens, %

(ii) **Bărbații de peste 45 de ani sunt cei mai evazivi în promovarea concediului paternal și parental în rândul angajaților.** Figura 44 reflectă cartarea răspunsurilor oferite la întrebările ce țin de practica conducătorilor de a promova aceste două tipuri de concedii. Astfel, chiar dacă și printre angajatoarele femei se întâlnesc reticențe față de asemenea practici, totuși observăm un decalaj de gen destul de pronunțat – în medie de 16pp. Datele relatează că agenții economici din sfere precum construcțiile, HoReCa, comerțul, care au companii cu un număr mai mic de 10 angajați, manifestă discreție în acest context.



F44. Cartarea angajatorilor în funcție de practica acestora în promovarea concediilor paternale și parentale (%). Sursa: CPD și UN Women

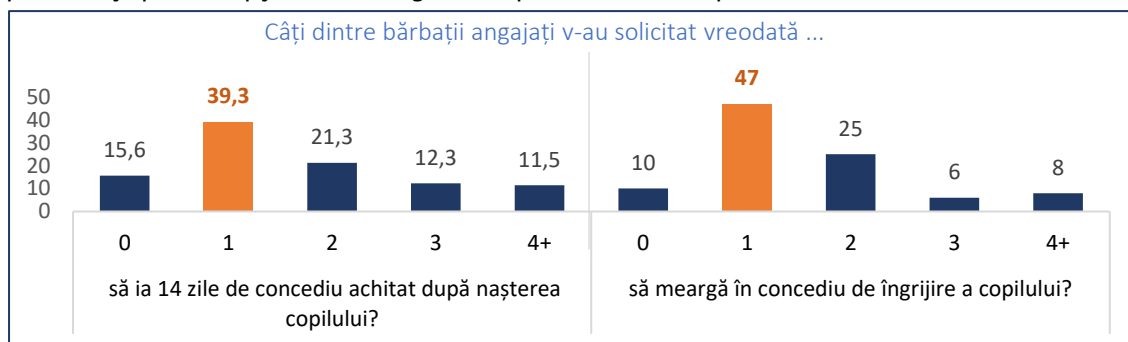
(iii) **Mai mult de 75% dintre angajații companiilor conduse de bărbați nu au solicitat vreodată concediu paternal și nici de îngrijire a copilului.** Ponderea mică de solicitări se poate explica atât prin abordarea reticentă a angajatorilor față de asemenea adresări ale angajaților, cât și prin influența puternică a stereotipurilor perpetuate în societate vizavi de rolurile de gen, precum și de eficiența redusă a campaniilor publice de informare despre aceste beneficii. Figura 45 arată clar decalajul de gen în situația analizată, acesta fiind în medie de 9,3pp.



F45. Ponderea angajaților bărbați ce nu au solicitat niciodată concediul paternal sau parental, %

Sursa: Sondaj CPD și UN Women

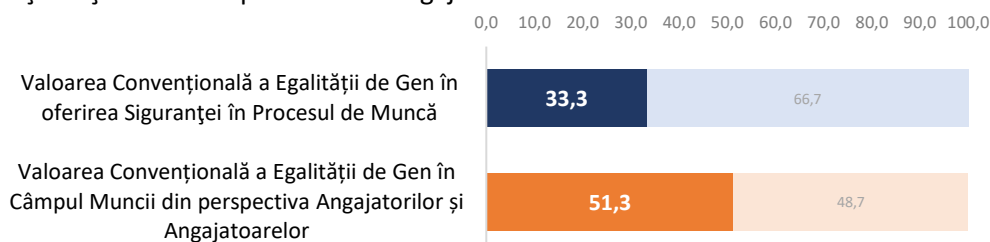
(iv) În medie, doar 1-2 tați dintr-o companie au solicitat să beneficieze de un astfel de concediu. Figura ce urmează arată ponderea angajatorilor repartizată în funcție de numărul mediu de tați care au solicitat în ultimii 2 ani să beneficieze de concediul paternal de 14 zile sau de cel de îngrijire a copilului. Se observă foarte clar prevalența pentru opțiunea *un singur tată* pentru ambele tipuri de concedii.



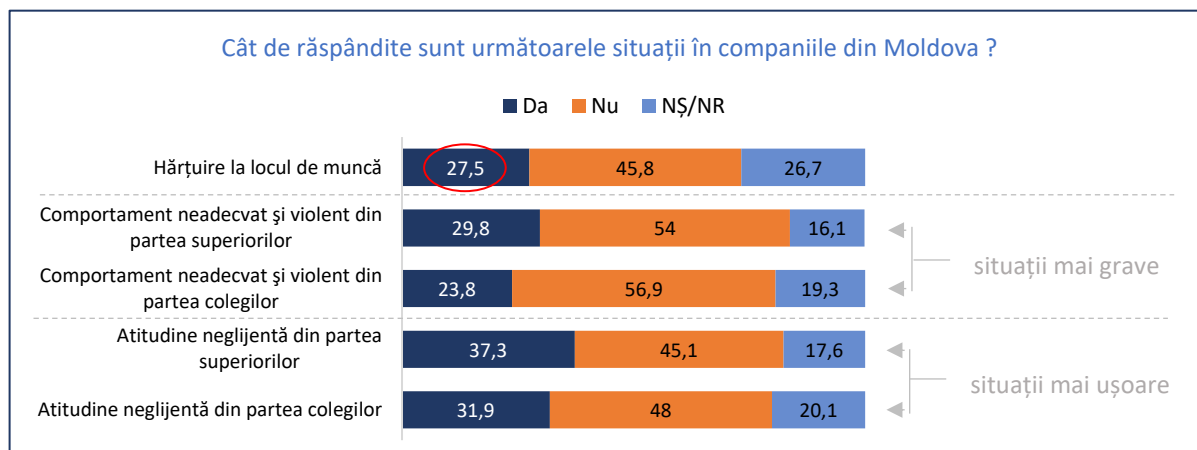
F46. Ponderea angajatorilor deivizată în funcție de numărul de bărbați ce au solicitat în ultimii 2 ani să beneficieze de condecuiul paternal și cel parental, % Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

1.6. SIGURANȚA ÎN PROCESUL DE MUNCĂ

Punctajul acumulat la această etapă a determinat în cea mai mare parte diminuarea generală a Valorii convenționale a egalității de gen în rândul angajatorilor/angajatoarelor. Obținerea a doar 33,3 puncte, accentuează o problemă majoră la locul de muncă din perspectiva siguranței și a mediului liber de orice formă de discriminare și hărțuire oferite persoanelor angajate.

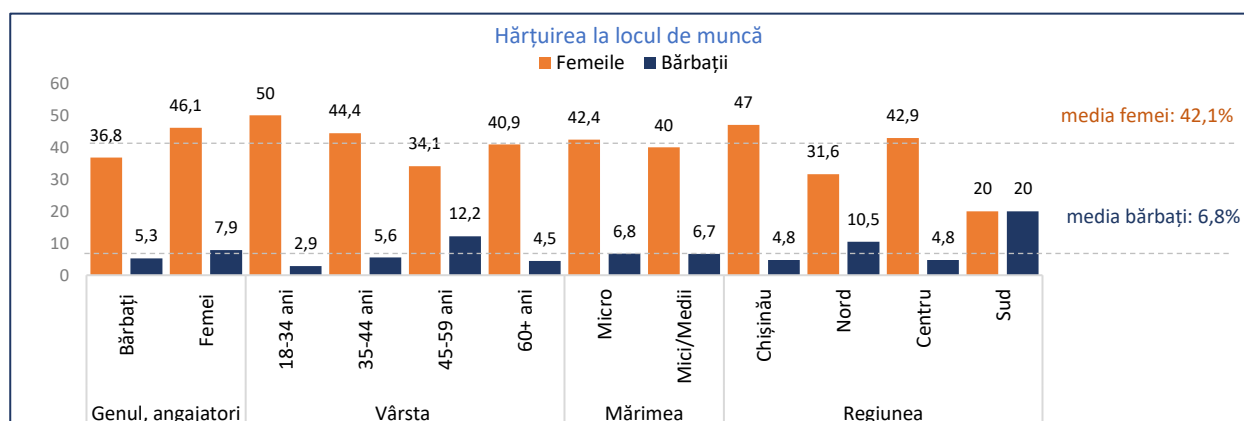


Fiecare al treilea angajator consideră că salariații din Moldova se confruntă cu hărțuirea la locul de muncă. Comportamentele neadecvate, dar și violente atât din partea colegilor, cât și a superiorilor, atitudinea arogantă și de neglijare din partea ultimilor contribuie și favorizează formarea unui mediu ostil de activitate. În figura 47 este reflectată percepția angajatorilor vizavi de aceste practici în Moldova. *Circa 30% dintre angajatori consideră că astfel de practici sunt răspândite în companii.* După părerea angajatorilor, femeile și bărbații sunt expuși riscului sau deja s-au confruntat atât cu situații grave, cât și cu forme ușoare de hărțuire la locul de muncă. A surprins faptul că, în medie, circa 20% din conducători nu cunosc despre astfel de practici în companiile din republică. Putem conchide că unii manageri nu ar dori să scoată în vileag informații de acest tip, deoarece prin natura lor negativă, ar putea afecta imaginea companiei pe extern. Astfel, amploarea reală a cazurilor de confruntare cu un climat nefavorabil și nesigur de muncă nu se cunoaște sau se percepe într-un mod relativ.



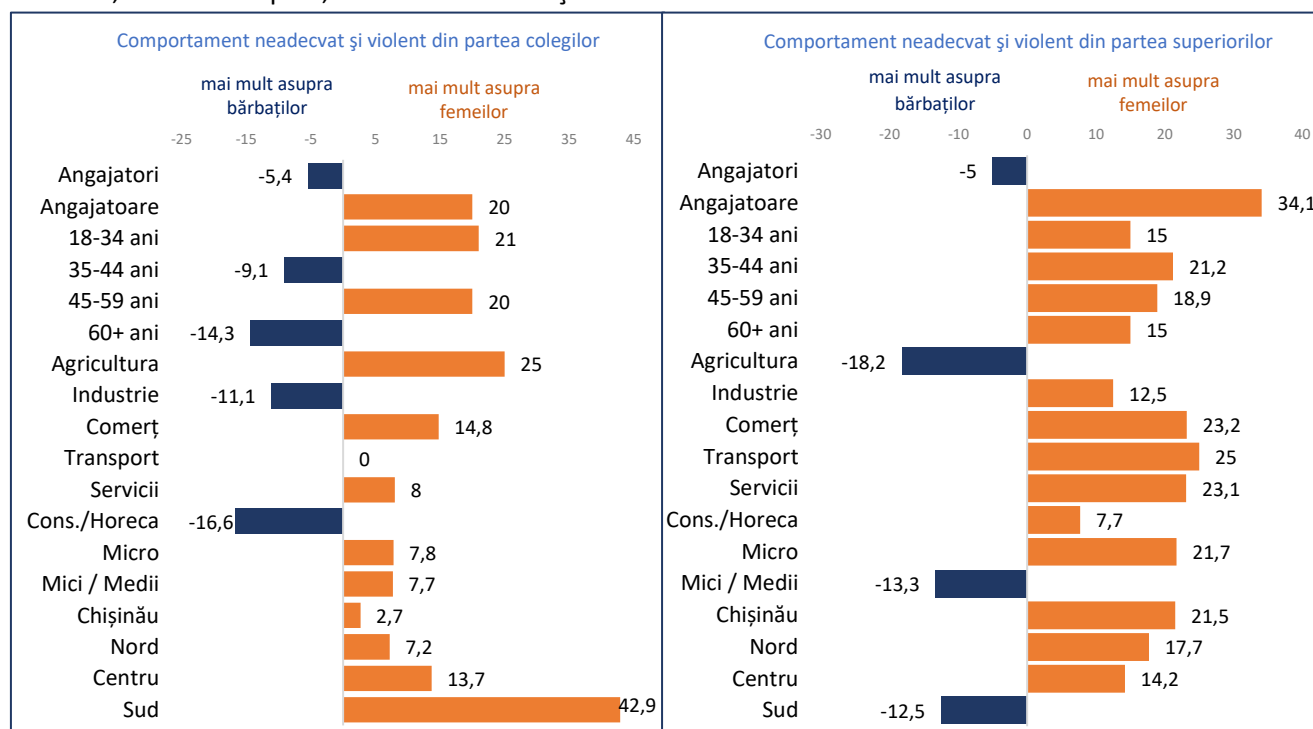
F47. Percepția angajatorilor vizavi de răspândirea diverselor forme de hărțuire în rândul companiilor, % Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

În opinia angajatorilor, peste 40% dintre femeile încadrate se confruntă cu hărțuire la locul muncii. În sondajul de opinie am încercat să analizăm percepția față de riscul de expunere la situații de hărțuire a angajaților (a se vedea fig. 48). Deși aceștia au sesizat faptul că atât femeile, cât și bărbații se confruntă cu asemenea situații, ponderea femeilor este (!) de 6 ori mai mare.



F48. Percepția angajatorilor vizavi de predispunerea femeilor și a bărbaților angajați de a fi supuși la hărțuire la muncă, %
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Femeile sunt mai expuse riscului de a se confrunta cu forme grave de hărțuire. Precum s-a menționat mai sus, în contextul dat situații grave pot fi considerate comportamente neadecvate și chiar violente din partea colegilor sau a superiorilor. Astfel, analiza decalajelor de gen³¹ a stabilit că femeile, într-o proporție mai mare, suportă o astfel de atitudine. Rezultatele arătate în figura ce urmează vin să argumenteze această afirmare. Figura confirmă și faptul că de cele mai multe ori o atare conduită dezolantă și nefastă o manifestă persoane care se află la conducerea entităților. E știut însă, că tocmai aceștia sunt cei mai importanți responsabili de luare a măsurilor necesare în vederea combaterii fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă. Prin urmare, putem deduce că dacă înșiși șefii își permit un comportament violent și neadecvat față de angajați și angajate, intervențiile acestora, sub acest aspect, vor fi defectuoase și ineficiente.

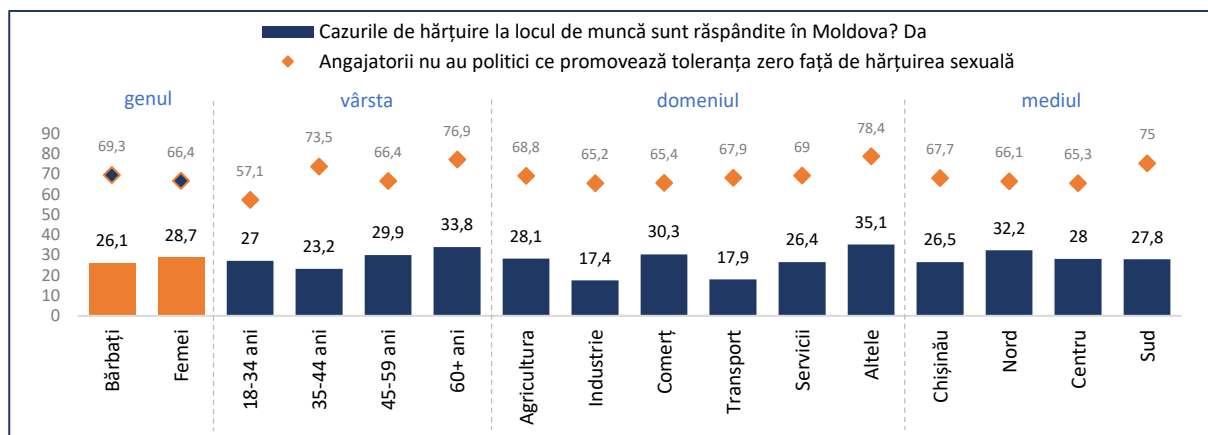


F49. Decalajul de gen în situațiile de comportament neadecvat și violent din partea colegilor și superiorilor, pp
Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

³¹ Decalajul de gen în cazul dat a fost calculat ca diferența dintre ponderea angajatorilor ce au indicat că femeile se confruntă cu un comportament neadecvat și violent din partea colegilor (sau șefilor) și ponderea celor ce au indicat că bărbații sunt mai des expuși la asemenea tratament.

Majoritatea angajatorilor nu dispun de politici în vederea combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Datele din figura 50 reflectă decalajul dintre ponderea angajatorilor ce consideră că practicile de hărțuire la locul de muncă sunt răspândite în companiile din Moldova, și ai celor care au indicat că nu au politici ce ar contribui la promovarea toleranței zero față de astfel de cazuri. Decalajul pentru toate categoriile de angajatori intervievați, după cum se vede, este destul de pronunțat. Astfel, chiar dacă prezență acestei probleme care afectează angajații este conștientizată și recunoscută parțial, conducătorii, în mare parte, evită să acționeze pentru a crea un climat de lucru mai sigur pentru forța de muncă.

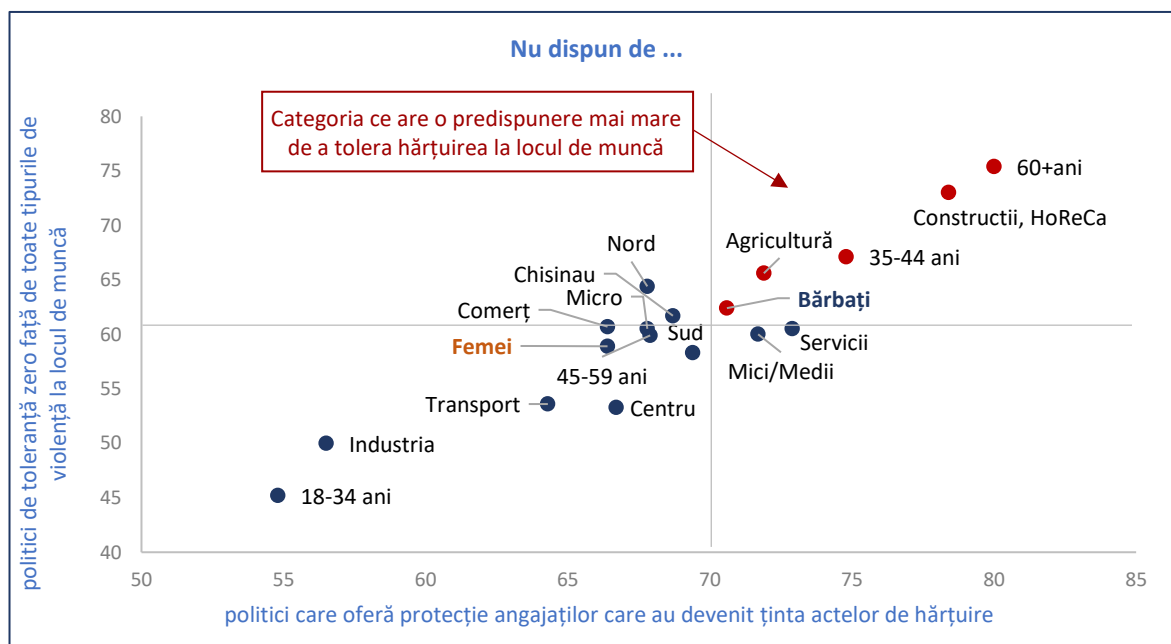


F50. Decalajul între conștientizarea problemei hărțuirii la locul de muncă și predispunerea de combatere a acesteia

Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

În companiile din sfera construcțiilor, HoReCa și agricultură, ce sunt conduse de bărbați de peste 60 de ani se observă o reticență mai pronunțată față de implementarea măsurilor de combatere a hărțuirii la locul muncii.

Cartarea angajatorilor prin prisma implementării în cadrul companiei a politicilor de promovare și asigurare a toleranței zero față de violența la locul de muncă și ale celor ce prevăd măsuri de protecție pentru salariații care au devenit ținta vreunui caz de hărțuire, a stabilit că mai mult de 60% dintre aceștia nu dispun de astfel de proceduri. Graficul de mai jos arată ponderea angajatorilor care au oferit un *răspuns negativ* la întrebarea despre asemenea practici în cadrul entității ce o gestionează. Perspectiva de gen a evidențiat că femeile sunt mai predispuse să acționeze în acest sens. Totuși, cea mai mare inegalitate a fost înregistrată în funcție de vârsta angajatorilor. Astfel, angajatorii tineri conștientizează mai bine problema hărțuirii sexuale la locul de muncă, a efectelor asupra climatului din colectiv, precum și starea victimei actului dat și acționează în sensul oferirii siguranței la locul de muncă.

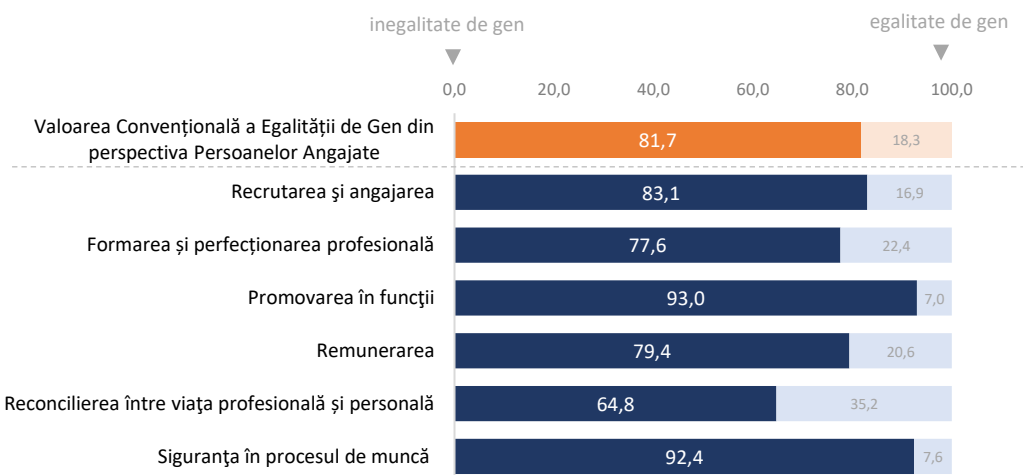


F51. Cartarea angajatorilor în funcție de disponibilitatea politicilor ce vin să ofere siguranța la locul de muncă, %

Sursa: Sondajul de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

II. VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE

Valoarea convențională a egalității de gen în câmpul muncii din perspectiva persoanelor angajate a relevat inegalități semnificative de gen în rândul acestei categorii respondenți. Deși toate elementele componente ale acestui instrument de măsurare a nivelului egalității de gen în rândul persoanelor angajate depășesc media de 50 de puncte, studiul a relevat decalaje semnificative de gen ce determină o percepție diferită a angajatelor și angajaților privind oportunitățile lor în câmpul muncii.



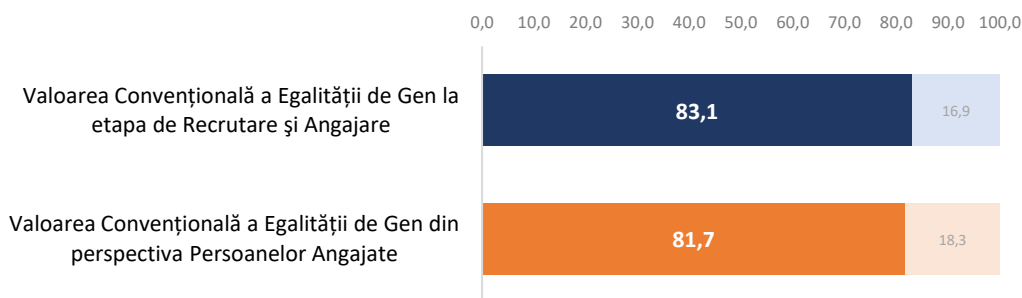
F52. Valorile obținute pe fiecare componentă în rândul persoanelor angajate

Sursa: Calculele CPD în baza sondajului de opinie realizat la comanda CPD și UN Women

Analiza mai detaliată pentru fiecare sub-valoare convențională ne va permite să evidențiem impedimentele majore care determină perpetuarea inechităților în rândul femeilor și a bărbaților în a beneficia de aceleași șanse în câmpul muncii.

2.1. RECRUTAREA ȘI ANGAJAREA

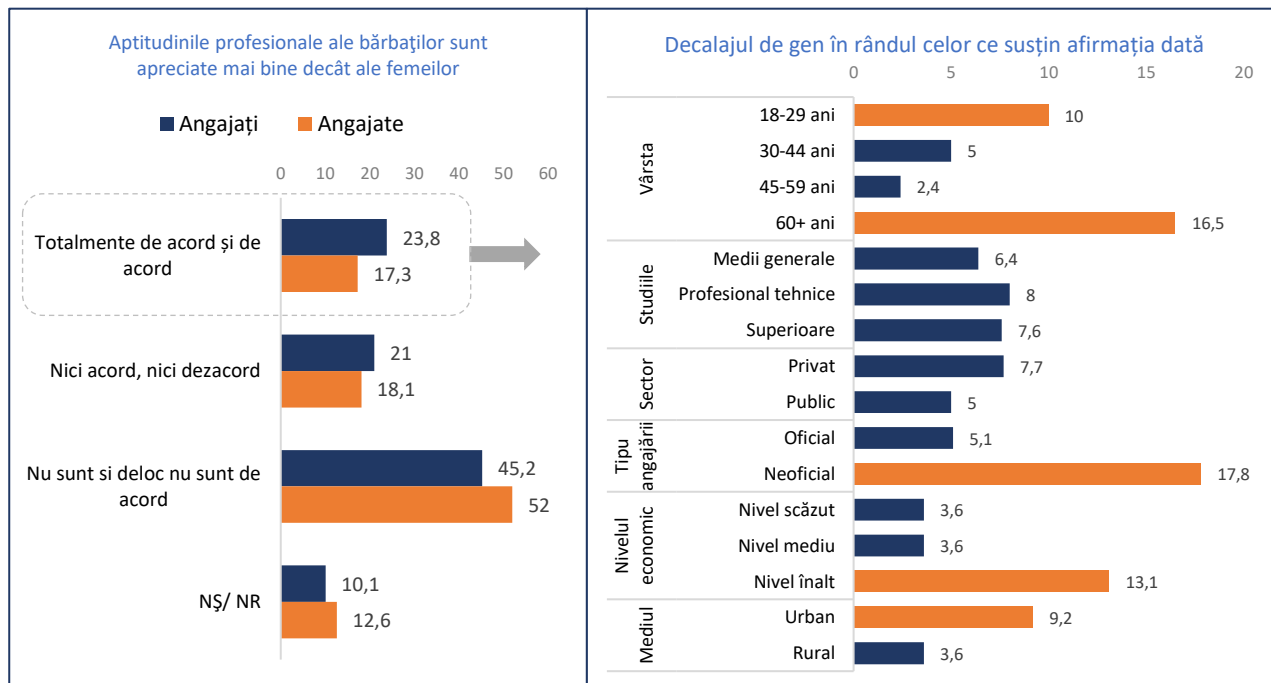
Valoarea convențională a egalității de gen la etapa de recrutare și angajare a înregistrat o valoare medie de 83,1 puncte (din maximum 100 posibile). Pentru a calcula această valoare, au fost analizați 2 indicatori *proxy*, determinați în baza sondajului de opinie desfășurat în rândul persoanelor angajate, și anume: (i) percepția persoanelor angajate, femei și bărbați, cu referire la aprecierea aptitudinilor profesionale ale bărbaților și femeilor și (ii) opinia respondenților cu referire la disponibilitatea locurilor de muncă în localitatea ce o reprezintă. Cu toate că punctajul obținut pentru această sub-valoare convențională este considerabilă, totuși nu trebuie de omis faptul că decalajul de gen înregistrat este semnificativ – 16,9 p, ceea ce subînțelege o atitudine inechitabilă față de femeile și bărbații angajați.



Fiecare a cincea persoană angajată consideră că aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt apreciate mai înalt decât cele ale femeilor. În contextul în care recrutarea reprezintă prima etapă de interacțiune cu câmpul muncii, tendința de a acorda prioritate bărbaților, afirmând că ar fi mai bine pregătiți din punct de vedere profesional, poate fi interpretată drept o primă barieră majoră ce defavorizează femeile, limitând evaluarea la justa valoare a acestora. Analiza datelor sondajului de opinie, desfășurat în rândul persoanelor angajate a evidențiat că circa jumătate din acestea nu susțin că bărbații sunt mai pregătiți profesional, ceea ce este de

apreciat (48,5%). În pofida acestora, totuși nu trebuie de omis nici faptul că tocmai a cincea parte dintre cei angajați s-au expus afirmativ în acest sens (20,5%).

Interpretarea datelor dezagregate în funcție de criteriile socio-demografice a evidențiat că cei mai stereotipizați sunt bărbații angajați, decalajul de gen fiind echivalat cu 6,5 pp. Corelarea criteriului de gen cu alte caracteristici socio-demografice a evidențiat profilul angajaților care tind să creadă că la angajare aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt mai apreciate. Aceștia sunt, în primul rând, bărbați trecuți de 60 de ani, au un nivel înalt de studii și care activează neoficial în mediul rural. Aceasta este demonstrat de decalajele de gen obținute și reflectate în figura 53.

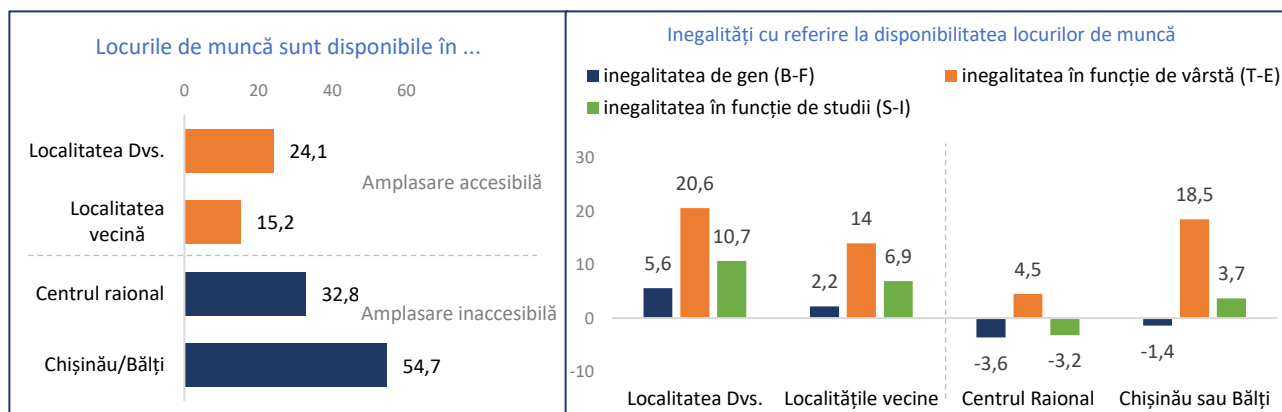


F53. Percepția respondenților angajați vizavi de aprecierea aptitudinilor profesionale ale bărbaților și femeilor, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Aproximativ 70% din angajați caracterizează piața forței de muncă ca fiind indisponibilă în localitatea de unde provin. Interpretarea răspunsurilor cu referire la disponibilitatea locurilor de muncă, la fel, reprezintă un indicator *proxy* de evaluare a procesului de angajare. Predispunerea de a evalua cu un punctaj înalt prezența locurilor de muncă, ar putea fi echivalată cu un proces echitabil de încadrare a femeilor și a bărbaților în câmpul muncii, și invers. Sper exemplul, cu cât respondentul afirmă mai sigur că sunt locuri disponibile de muncă în localitate, înseamnă că cu atât este mai sigur că va fi încadrat în câmpul muncii, fără a fi expus unor impedimente. Analiza opțiunilor selectate de persoanele sondate au evidențiat că mai multe locuri de muncă sunt în centrele raionale și în municipiile Chișinău și Bălți, decât în localitățile ce le reprezintă. Aceasta poate fi calificată ca o dificultate sporită în accesarea oportunităților de angajare, atât din punct de vedere al numărului de locuri, cât și al amplasării geografice ale celor disponibile (centrele raionale și municipii, care implică costuri adiționale de deplasare, cazare etc.).

Studiul confirmă că, femeile, persoanele în etate și cele cu un nivel scăzut de studii sunt mai mult expuse riscului de a nu găsi un loc de muncă. Adicional prezentării inegalităților de gen ce vizează opinia respondenților față de disponibilitatea locurilor de muncă, figura 54 reflectă și decalajele evidențiate în rândul persoanelor angajate în funcție de vârstă și nivelul de studii ale acestora. Astfel, datele prezentate confirmă că insuficiența oportunităților de angajare în comunitățile din Moldova, încurajează excluziunea din câmpul muncii (i) a persoanelor în etate – decalajul pe criteriul de vârstă fiind de tocmai 20,6pp³²; (ii) ai celor cu un nivel scăzut de studii – decalajul pe criteriul de studii este de 10,7pp și (iii) a femeilor – inegalitatea de gen fiind de 5,6pp.

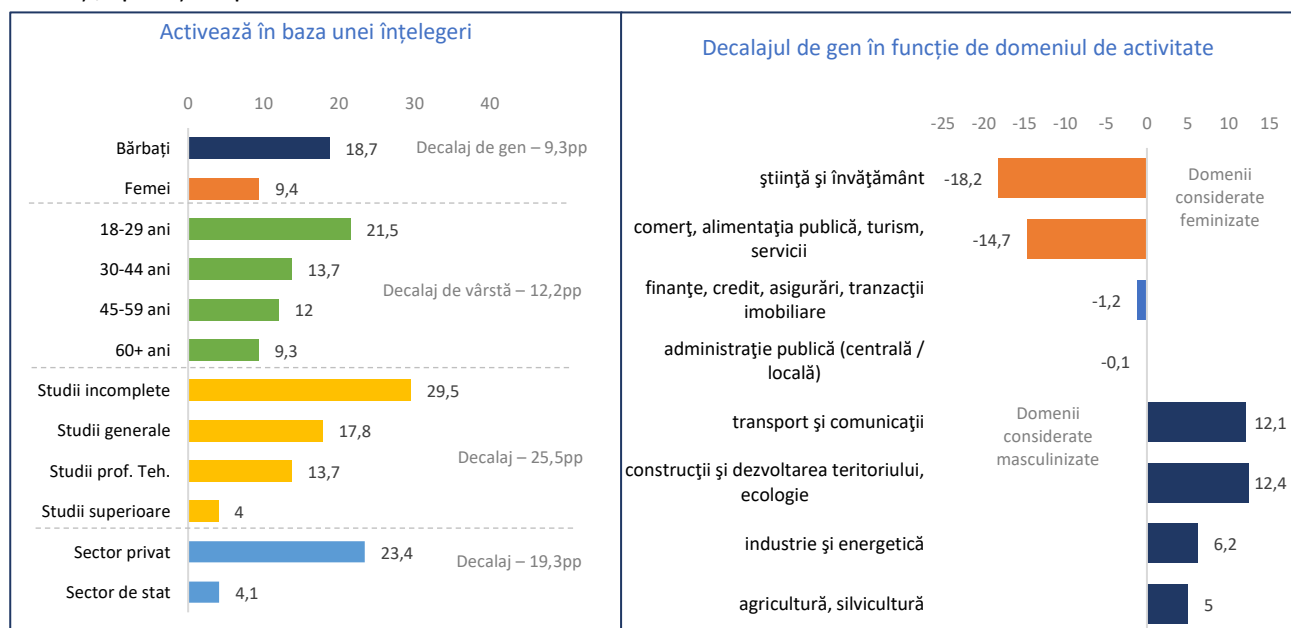
³² 18,6% din respondenții de 45-59 de ani și 11,5% de 60+ ani au indicat despre disponibilitatea locurilor de muncă în localitatea lor, comparativ cu 32,1% tineri.



F54. Opinia vizavi de disponibilitatea locurilor de muncă, %. Sursa: Sondajul de opinie desfășurat de CBS-Axa la solicitarea CPD, 2019
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

O problemă serioasă o constituie faptul dacă persoana este angajată sau nu oficial în câmpul muncii. Cu toate că în mare majoritate respondenții (84,1%), au declarat că sunt angajați oficial, problema lucrului informal nu poate fi exclusă. Astfel, datele sondajului au remarcat că din totalul persoanelor ocupate, 14% au declarat că activează în baza unei înțelegeri, ceea ce se echivalează direct cu lucrul neoficial. Datele dezagregate au relevat că, bărbați ocupați neoficial sunt de două ori mai mulți.

Criteriile, precum vârsta și nivelul de studii, la fel au scos în evidență inegalități relevante. Astfel, tinerii și persoanele cu studii incomplete comportă un risc sporit de a activa cu acest statut. Fenomenul dat poate fi explicat prin segregarea pe domeniile de activitate. Bunăoară, în sectoarele de construcții, producție, agricultură (sfere private de activitate), unde e utilizată din plin forță de muncă temporară/sezonieră, în special a lucrătorilor bărbați, sporește aplicarea muncii neoficiale.

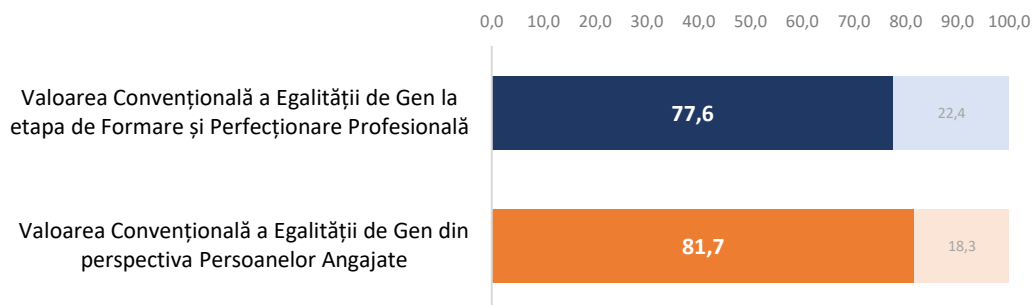


F55. Profilul persoanelor ce activează informal, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

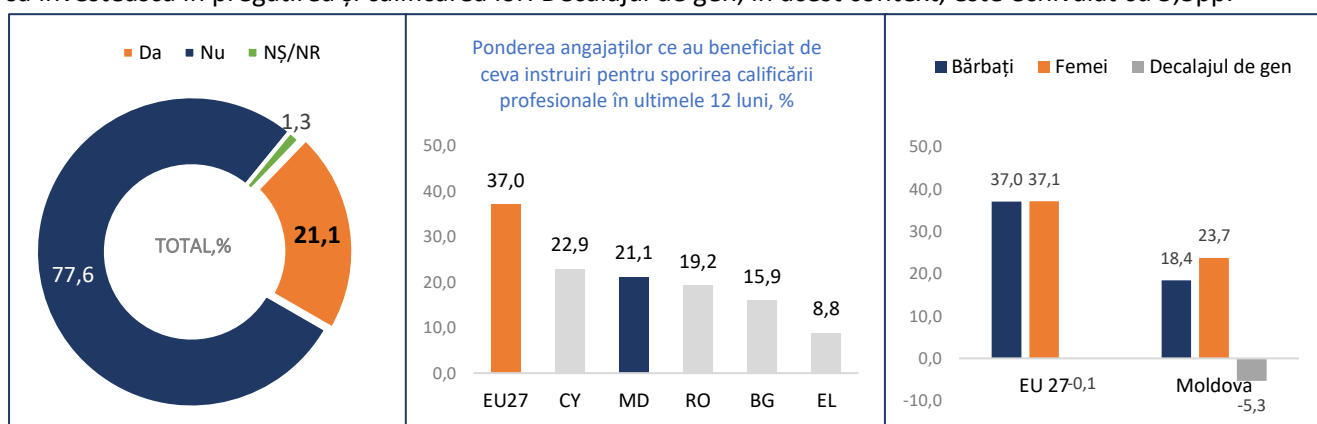
F56. Segregarea pe domeniile de activitate, pp

2.2. FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ

Nivelul egalității de gen în asigurarea oportunităților echitabile pentru angajate și angajați în procesul de instruire profesională a fost evaluat cu 77,6 puncte. Cu toate că și pentru această etapă a procesului de resurse umane, Valoarea convențională a obținut un scor înalt, totuși diferența necesară până la obținerea a 100 de puncte relevă că sunt persoane angajate care au declarat că au fost excluși din acest proces esențial pentru activitatea profesională. Indicatorul proxy ce a stat la baza identificării Valorii convenționale a egalității de gen medii pentru această etapă l-a constituit experiența respondenților angajați, care au beneficiat de instruiți profesionale în ultimele 12 luni.



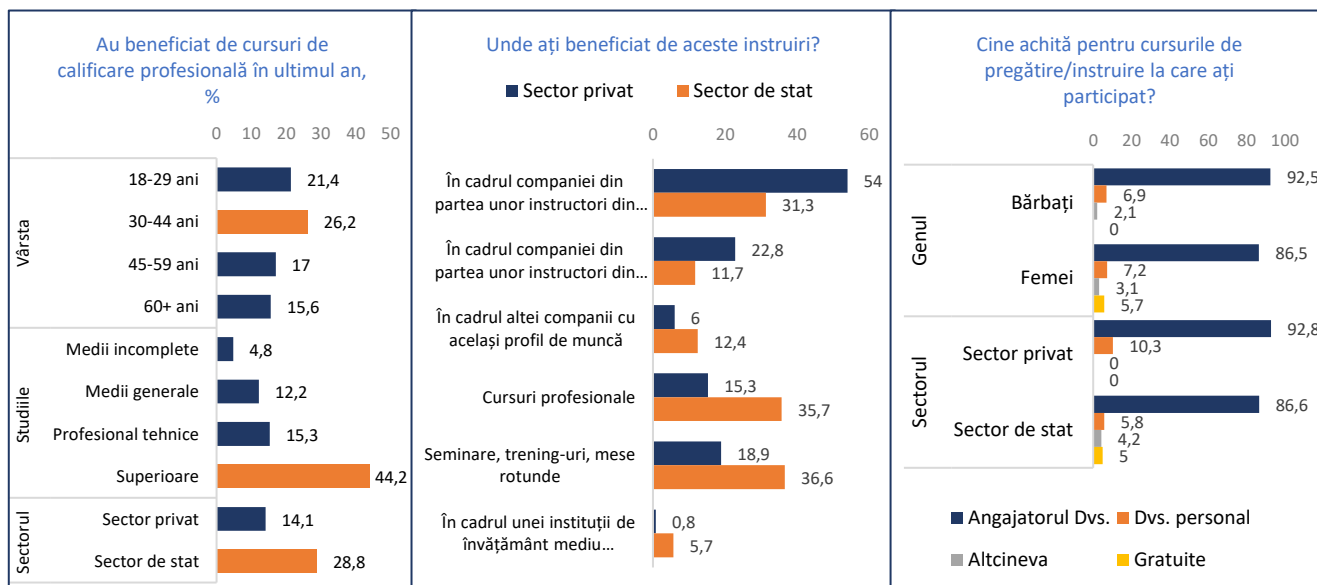
Doar a cincea parte din persoanele angajate au beneficiat de instruiți pentru sporirea calificării profesionale în ultimul an. În figura 57 sunt oferite detalii cu referire la ponderea angajaților ce au frecventat vreun curs orientat spre perfecționarea profesională. Astfel, se surprinde faptul că tocmai 77,6% dintre angajați au oferit un răspuns negativ la această etapă. Comparativ cu experiența internațională, Moldova se clasează pe locul patru de la finalul listei, fiind precedată doar de Grecia, Bulgaria și România, țări în care, la fel, se observă o reticență sporită la capitolul perfecționării profesionale a angajaților. Diferențe se observă și în ceea ce vizează perspectiva de gen. Dacă în mediu, la nivel european se respectă echitatea de gen în rândul persoanelor ce frecventează astfel de cursuri, atunci în Moldova situația nu este atât de echilibrată, femeile fiind mai predispuse să investească în pregătirea și calificarea lor. Decalajul de gen, în acest context, este echivalat cu 5,3pp.



F57. Ponderea persoanelor angajate ce au frecventat cursuri de sporirea calificării în ultimul an, %

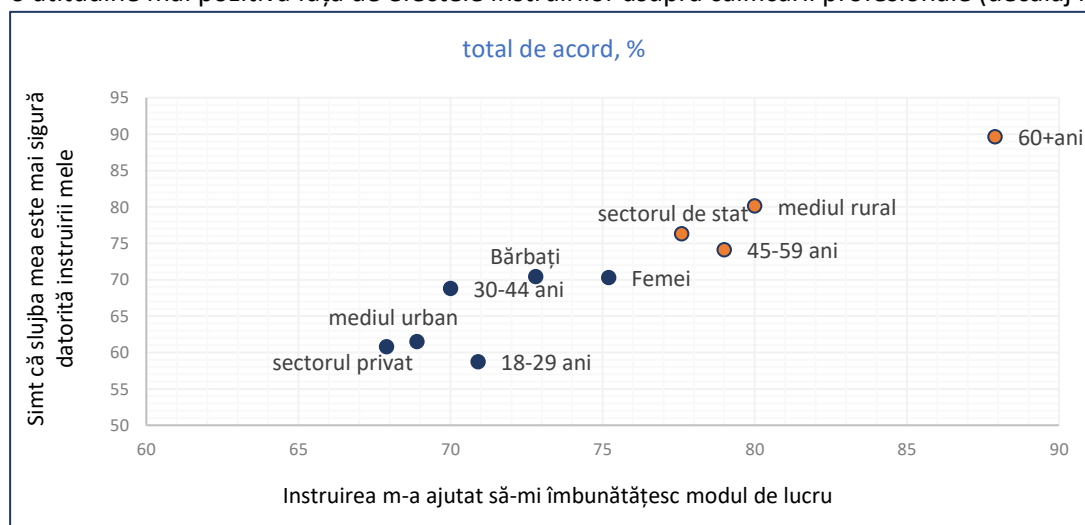
Sursa: Eurostat (ultimele date disponibile, 2015), Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women (2019)

Ponderea persoanelor din sectorul privat, ce frecventează cursuri de instruire este dublu mai mică comparativ cu cei din sectorul public. O explicație în acest sens vine să contureze motivația angajatorilor de a investi în dezvoltarea personalului prin a planifica și susține astfel de activități. Decalajul semnificativ în funcție de sectorul de activitate, poate fi interpretat, pe de o parte, drept o reticență mai mare în rândul agenților economici de a crește profesional cadrele de personal. Pe de altă parte, aceasta poate semnifica atât faptul că în sectorul public, angajații sunt obligați să participe la instruiți de acest tip, cât și de disponibilitatea mai mare de a beneficia de oportunități de instruire gratuite sau parțial gratuite. În contextul în care la nivel național, partenerii de dezvoltare investesc în numeroase proiecte și programe ce implică și activități de instruire (atelieri de lucru, seminare, consultări etc.), inclusiv și pentru reprezentanții structurilor de stat, aceasta determină o predispoziție mai mare de frecventare a cursurilor date (a se vedea figura 58).



F58. Profilul persoanelor angajate ce au frecventat cursuri de sporire a calificării profesionale în ultimele 12 luni, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

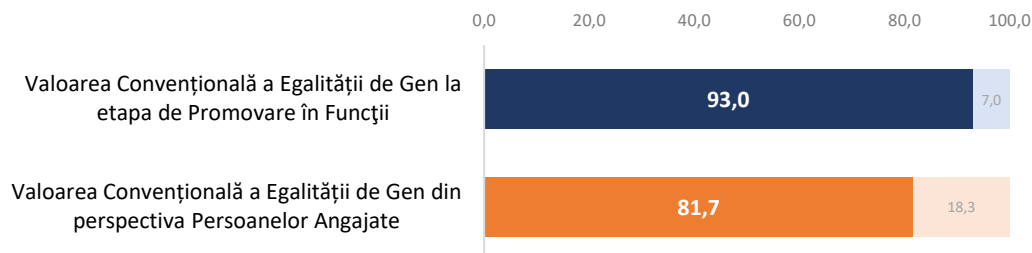
Peste 90% din respondenții care au participat la instruiți au declarat îmbunătățirea calității lucrului ce-l desfășoară. În contextul, în care o pondere atât de mare de respondenți angajați au declarat că instruiți i-au ajutat să-și îmbunătățească modul de lucru (91,9%) și simt că slujba lor este mai sigură datorită acestora (90,8%), angajatorii ar trebui să acorde o atenție sporită în investirea metodelor de calificare și abilitare profesională. Cartarea reflectată în figura 59, relevă că odată cu înaintarea în vârstă, instruiți sunt mai mult apreciate. Astfel, aceasta ar putea fi interpretată ca o măsură de incluziune a persoanelor de vârstă pre-pensionară sau pensionară în câmpul muncii. Datele demonstrează un decalaj și în funcție de mediul de trai. Persoanele din mediul rural au o atitudine mai pozitivă față de efectele instruirilor asupra calificării profesionale (decalaj mediu de 14,8pp).



F59. Cartarea respondenților angajați în funcție de efectele instruirilor asupra calității lucrului său, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

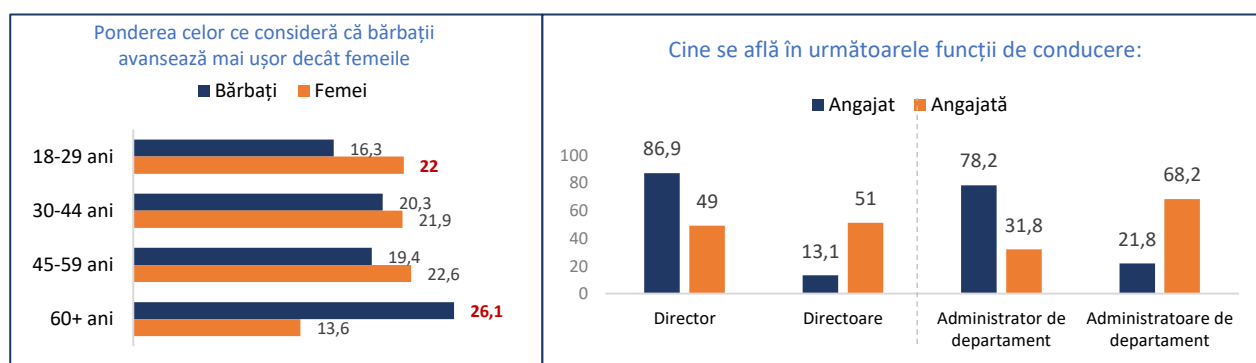
2.3. PROMOVAREA ÎN FUNCȚII

Decalaje mari de gen cu referire la asigurarea unui mediu liber pentru a fi promovați în funcție nu au fost observate în rândul respondenților. Afirmatia este argumentată de valoarea convențională obținută pentru etapă respectivă a procesului de resurse umane – 93 de puncte din 100. La baza identificării valorii convenționale au fost indicatorii proxy cu referire la percepția angajaților vizavi de avansarea în carieră a bărbaților și a femeilor, precum și opinia față de oportunitățile de creștere profesională. Cu toate că inegalități majore nu se observă atunci când sunt interpretate răspunsurile din perspectiva de gen, totuși, au atras atenția valorile totale reflectate de sondajul de opinie.



A cincea parte dintre persoanele angajate respondente, consideră că bărbații avansează mai ușor în carieră.

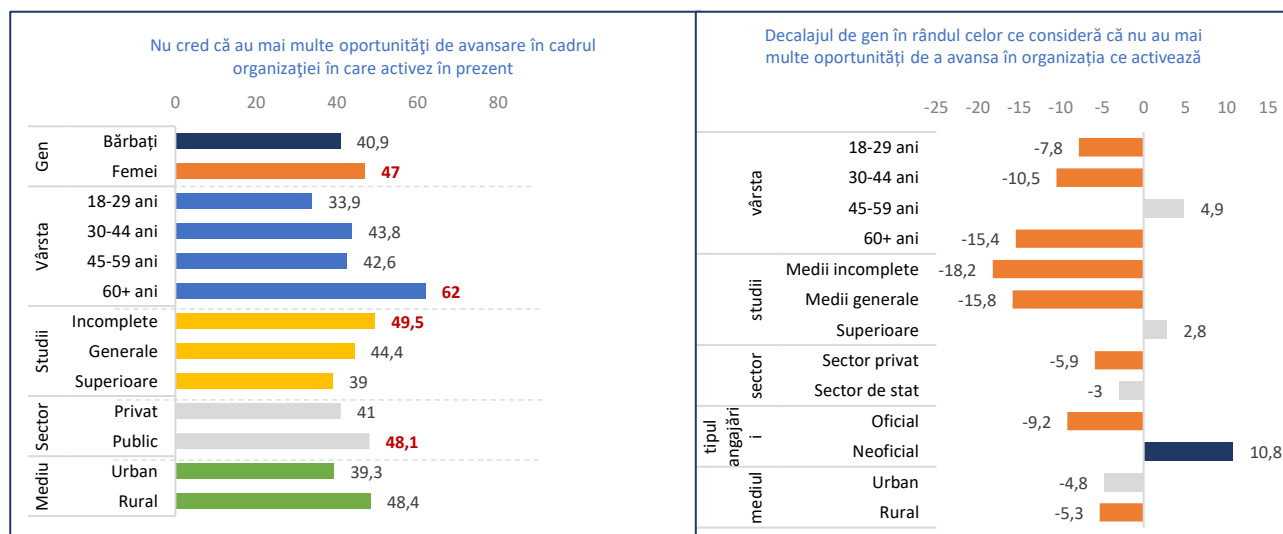
Analiza datelor dublu dezagregate, atât prin prisma criteriul de vârstă, cât și de gen, au relevat că femeile tinere și bărbații de peste 60 de ani sunt predispuși într-o măsură mai mare să ofere un răspuns pozitiv la această întrebare (a se vedea figura 60). Situația dată poate fi explicată prin percepția față de rolurile de gen în societate și perpetuarea stereotipurilor în acest context, precum și de profilul general al persoanei ce se află în funcția de conducere. În 2020, jumătate din populație consideră că femeile ar trebui să se ocupe mai mult de treburile casei (53%), iar peste 12% susțin că femeile nu sunt capabile și nu pot ocupa funcții de conducere³³. Totodată, conform datelor oficiale disponibile, femeile continuă să reprezinte ponderea cea mai mică în rândul antreprenorilor, deținând și gestionând circa 33,9% din întreprinderi³⁴. În funcție de mărimea unității, se constată că femeile se regăsesc mai frecvent în calitate de conducători ai întreprinderilor micro (90,3% versus 82,3% în cazul bărbaților) și rareori dețin afaceri de dimensiuni mijlocii și mari (1,3% versus 3,3%).



F60. Percepția vizavi de avansarea în carieră a bărbaților, % F61. Profilul angajatorilor și administratorilor de departamente
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Circa 40% dintre persoanele angajate nu estimează posibilități de a avansa în carieră la locul de muncă actual.

O predispoziție mai pesimistă o au femeile, 47% comparativ cu 40,9% în cazul bărbaților. În special, aceasta este caracteristic mai mult femeilor ce activează în sectorul privat și care au un nivel relativ scăzut de studii.

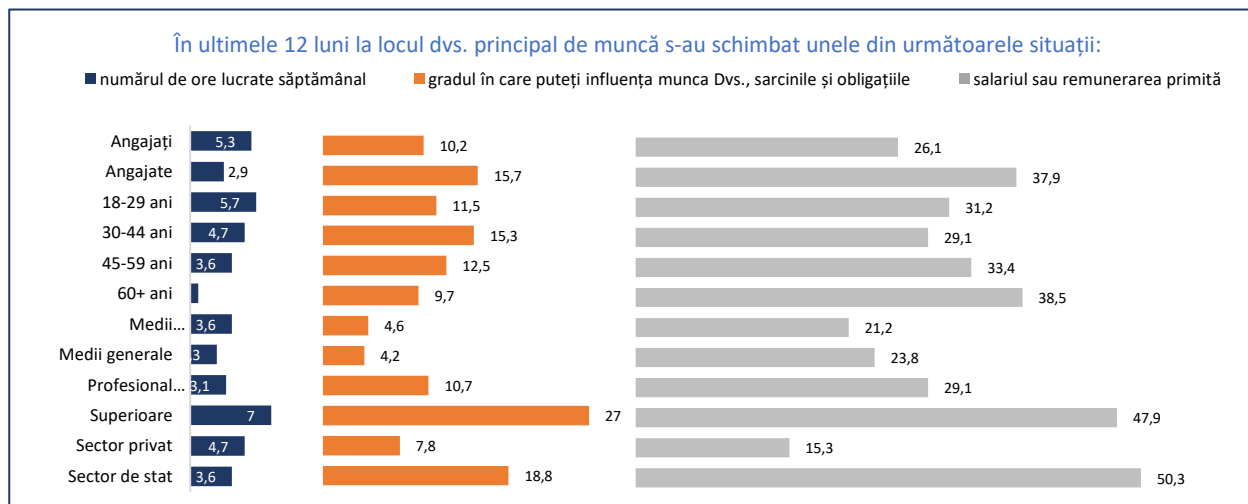


F62. Percepția angajaților și angajatei vizavi de oportunitățile de avansare în carieră la locul de muncă, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

³³ Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, ianuarie 2020 (Indexul Egalității de Gen în Moldova)

³⁴ Biroul Național de Statistică, <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=30&id=6724>

Aparent, în ultimul an mai multe femei au avansat în carieră. Despre aceasta vin să ne confirme modificările în raporturile de muncă care au fost indicate de angajate că s-au produs în ultimul an, și anume sporirea gradului în care pot influența munca, sarcinile și obligațiile de serviciu, cât și sporirea remunerării primite. Decalajele de gen în acest sens sunt echivalate cu 5,5pp și respectiv 11,8pp (a se vedea figura 63). Prin deducere se poate concluce că datorită avansării în carieră aceste două situații au avut ocazia să se manifeste reciproc într-o proporție mai mare. În special schimbarea situației la locul de muncă s-a observat în rândul persoanelor cu studii superioare, și care activează în sectorul de stat. În altă ordine de idei, referindu-ne la constatarea reflectată în paragraful anterior, putem constata că anume avansarea în ultimul an în carieră a constituit un motiv în plus în rândul mai multor femei angajate de a oferi o predicție mai pesimistă oportunității de a avansa la locul actual de muncă. Acestea beneficiind deja de această oportunitate.

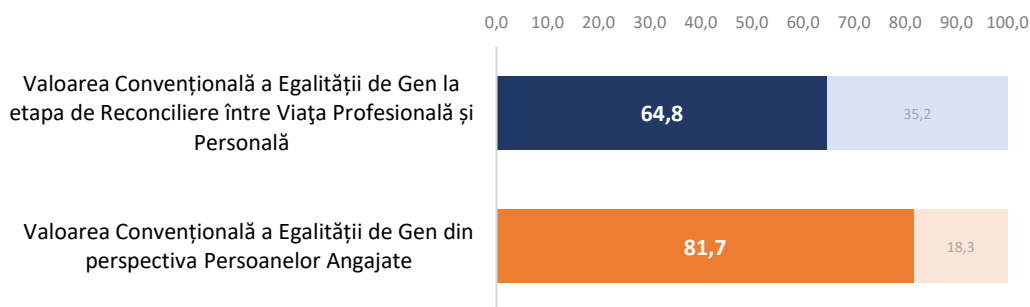


F63. Ponderile respondenților ce au indicat schimbarea situației la locul muncii în ultimul an, %.

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

2.4. RECONCILIAREA VIEȚII PROFESIONALE CU CEA PERSONALĂ

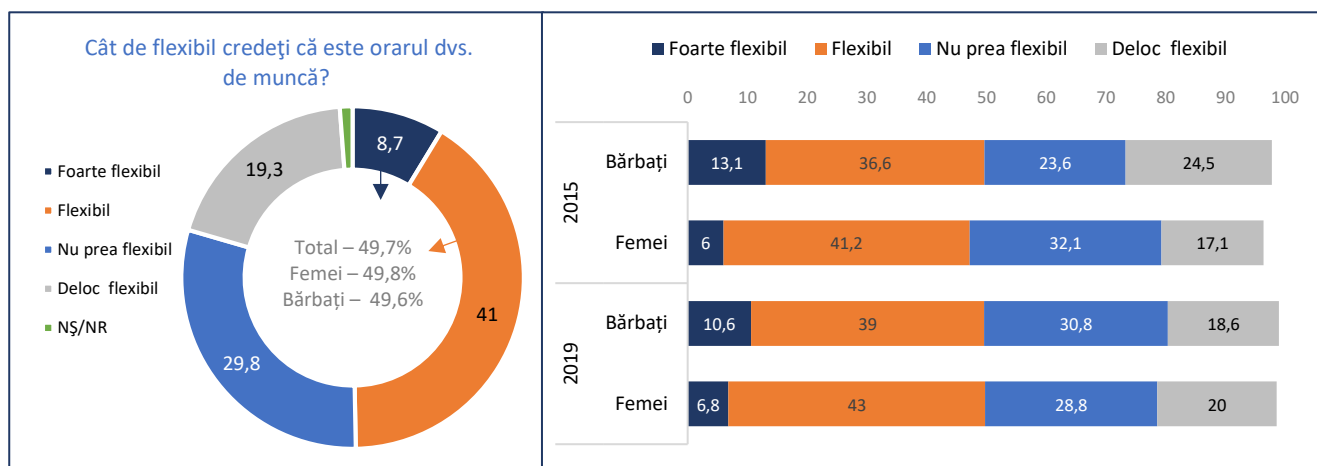
Valoarea obținută la această etapă a procesului de management al resurselor umane relevă că persoanele angajate nu beneficiază de șanse egale în ce privește echilibrarea vieții profesionale cu cea personală. La baza calculării valorii convenționale a egalității de gen la etapa dată au fost puse răspunsurile oferite de persoanele angajate la întrebările despre flexibilitatea programului de muncă, utilizarea timpului și practicile la locul de muncă în promovarea concediului de îngrijire a copilului în rândul taților (drept măsură pozitivă temporară)³⁵. Astfel, ținând cont că nivelul egalității este de 64,8 puncte din 100, se poate afirma că femeile și bărbații angajați nu se bucură de aceleași oportunități de a îmbina viața de familie cu cea profesională.



Jumătate dintre respondenții angajați consideră că au un orar inflexibil de muncă. Figura de mai jos vine să reflecte răspunsurile oferite de respondenți la întrebarea despre cât de flexibil cred că este programul lor de lucru. Astfel, doar 8,7% dintre ei consideră că au un program foarte flexibil de muncă, iar 41% – program flexibil. Analiza în dinamică a datelor a permis să constatăm că la distanța de 4 ani situația generală nu a înregistrat mari schimbări (în 2015: foarte flexibil programul – 9,9% și program flexibil – 38,7%). Cu toate că analiza prin prisma de gen nu a evidențiat diferențe în 2019, evaluarea în dinamică a arătat că în rândul femeilor angajate a sporit

³⁵ **măsură pozitivă** – acțiuni speciale provizorii luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizînd asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități ([Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității](#))

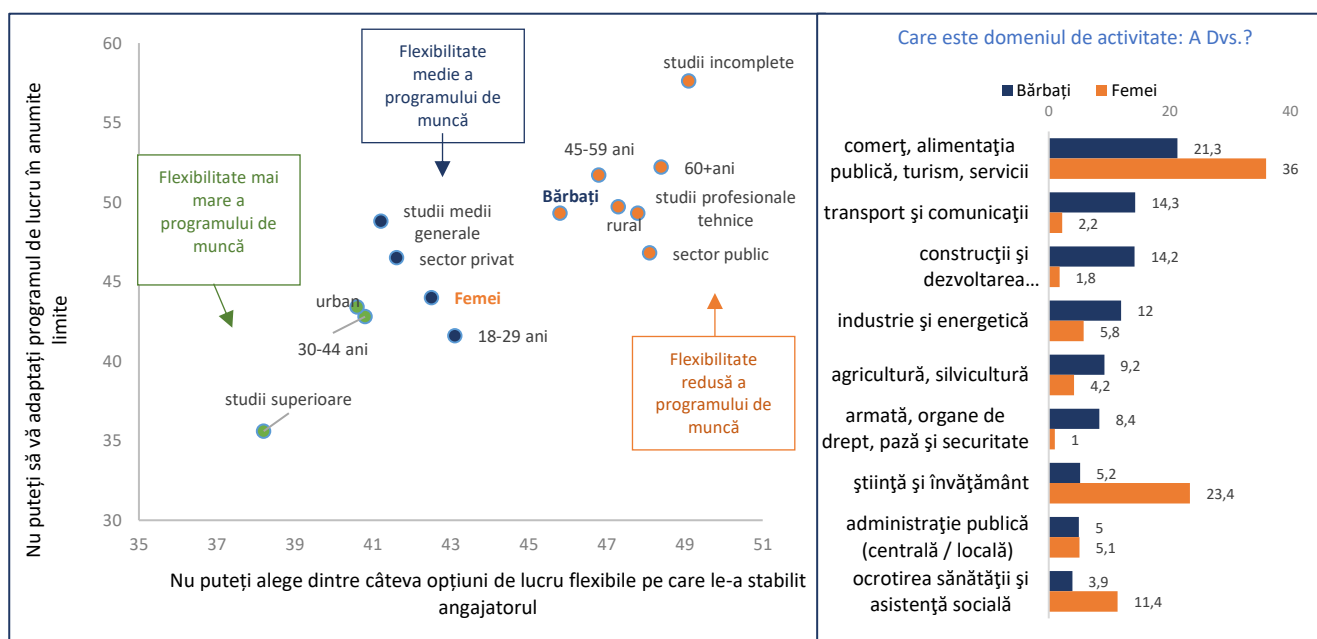
ușor ponderea celor ce au indicat că au un program flexibil și foarte flexibil, o situație inversă fiind atestată în cazul bărbaților. De menționat că, întrebările de suport adresate au evidențiat că în 2019 circa 7 din 10 persoane angajate au un program de lucru stabilit de angajator, fără posibilitatea de a-l modifica.



F64. Opinia respondenților angajați vizavi de flexibilitatea programului de muncă, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Bărbații angajați sunt mai mult orientați să creadă că au un program de lucru cu un grad de flexibilitate redus.

Cartografierea respondenților în funcție de răspunsurile *mai puțin de acord și nu sunt de acord* la întrebările despre posibilitatea de a alege opțiuni de program de lucru flexibil (a se vedea figura ce urmează) a evidențiat profilurile angajaților în funcție de trei tipuri de adaptabilitate a programului, și anume: (i) *flexibilitate mai mare* de a beneficia de astfel de oportunități; (ii) *flexibilitate medie* și (iii) *flexibilitate redusă*. Prin urmare, în categoria a treia s-au evidențiat respondenții bărbați din mediul rural, cu un nivel redus de studii, care au peste 45 de ani, activează în sectorul public. Femeile angajate s-au plasat în categoria a doua: flexibilitate medie a programului de muncă. Categoria dată este vizată și de persoanele tinere (18-29 ani), ce activează în mediul privat. Dar cel mai mult beneficiază de un program flexibil de muncă persoanele cu studii superioare, cu vârsta cuprinsă între 30-44 ani, din mediul urban. Într-o oarecare măsură, putem constata că gradul de flexibilitate al programului de muncă poate fi corelat cu domeniul de activitate a angajaților. În conformitate cu figura 65, femeile sunt antrenate în sectoare care le permite o flexibilitate mai mare a programului de muncă (comerț, alimentație publică, știință, asistența socială). O situație inversă se observă în cazul bărbaților: domeniile transport, construcții, industrie și energie, organele de drept etc. oferă flexibilitate redusă a programelor de muncă.

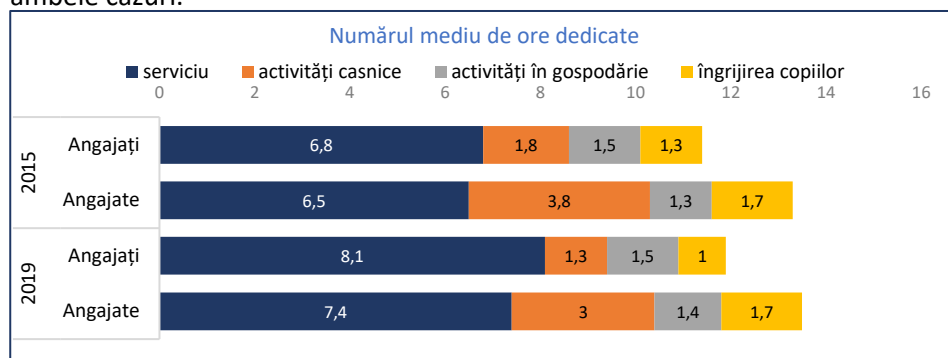


F65. Cartografierea respondenților în funcție de flexibilitatea programului de muncă, % F. Domeniul de activitate a respondenților, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Sondajul arată că femeile angajate au o zi de muncă mai lungă decât cea a bărbaților angajați. Ne referim, în special, la orele dedicate zilnic atât pentru munca plătită, cât și pentru cea neremunerată (responsabilitățile

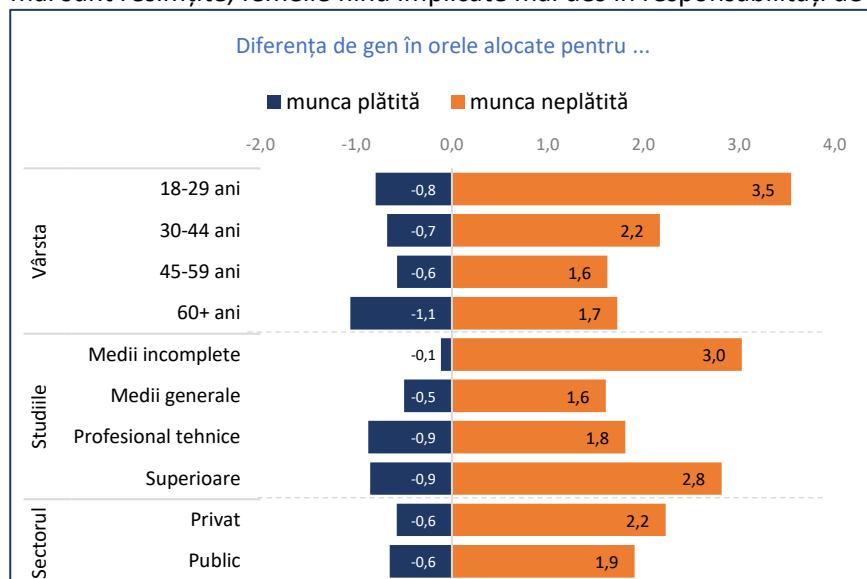
familiale). Datele au relevat că în medie o femeie angajată lucrează zilnic cu 1,6 ore mai mult decât bărbații din aceeași categorie. Deși angajatele alocă mai puțin timp pe zi pentru munca plătită (7,4 ore comparativ cu 8,1 ore), totuși, ziua de lucru a acestora continuă într-o mai mare măsură cu realizarea responsabilităților casnice (munca neremunerată). Cu toate că tot mai frecvent și într-o măsură tot mai mare și în cazul bărbaților se observă o implicare în activități ce țin de treburile casei, totuși, femeia angajată alocă cu 2,1 ore mai mult timp zilnic copiilor, gospodăriei, menajului etc.

Comparativ cu situația înregistrată în 2015³⁶, volumul timpului alocat pentru serviciu atât de o femeie, cât și de un bărbat, a sporit, cu toate că în 2019 nu se observă oscilații semnificative în numărul total de ore muncite zilnic, atât de unii, cât și de alții. În cazul femeilor acesta a sporit cu 0,9 ore, iar în cel al bărbaților ocupați – cu 1,3 ore. Numărul orelor pentru serviciu a sporit pe contul reducerii orelor alocate pentru activitățile casnice în ambele cazuri.



F66. Numărul mediu de ore alocate pentru munca plătită și cea neplătită de către angajați și angajate, ore
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

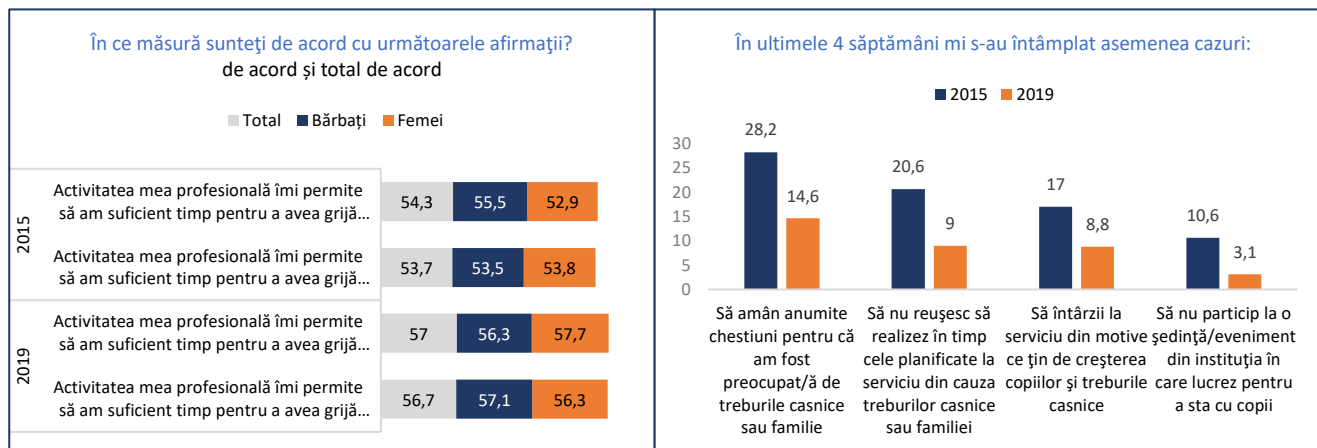
Vârsta și nivelul de studii au scos în vileag unele particularități cu privire la orele alocate pentru munca remunerată și cea neremunerată. Astfel, în conformitate cu datele reflectate în figura 67 se vede că tinerele angajate alocă cu 3,5 ore mai mult timp pentru familie, casă și copii decât tinerii angajați, chiar dacă pentru activitățile de serviciu diferențele date sunt semnificativ mai mici (0,8 ore). O constatare în rezultatul procesului de analiză este că atât angajatele cu studii incomplete, cât și cele cu studii superioare sunt predispuse să se implice mult mai mult în activitățile casnice comparativ cu bărbații din aceeași categorie. În contextul în care angajatele alocă mai multe ore pe zi copiilor, pregătirii bucatelor, ordinii în casă, un factor determinant al acestei situații poate fi considerat perpetuarea stereotipurilor de gen în societate vizavi de rolurile pe care trebuie să le aibă femeile și bărbații. Cu toate că se observă o tendință de diminuare a acestui fenomen, totuși, efectele încă mai sunt resimțite, femeile fiind implicate mai des în responsabilități de îngrijire și nu doar a copiilor.



F67. Diferența de gen în orele alocate pentru munca plătită și cea neplătită de către angajați și angajate, ore.
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

³⁶ Sondajul desfășurat în 2015, la solicitarea CPD, cuprinde întrebări similare ce permit compararea cu datele generate de cel din 2019.

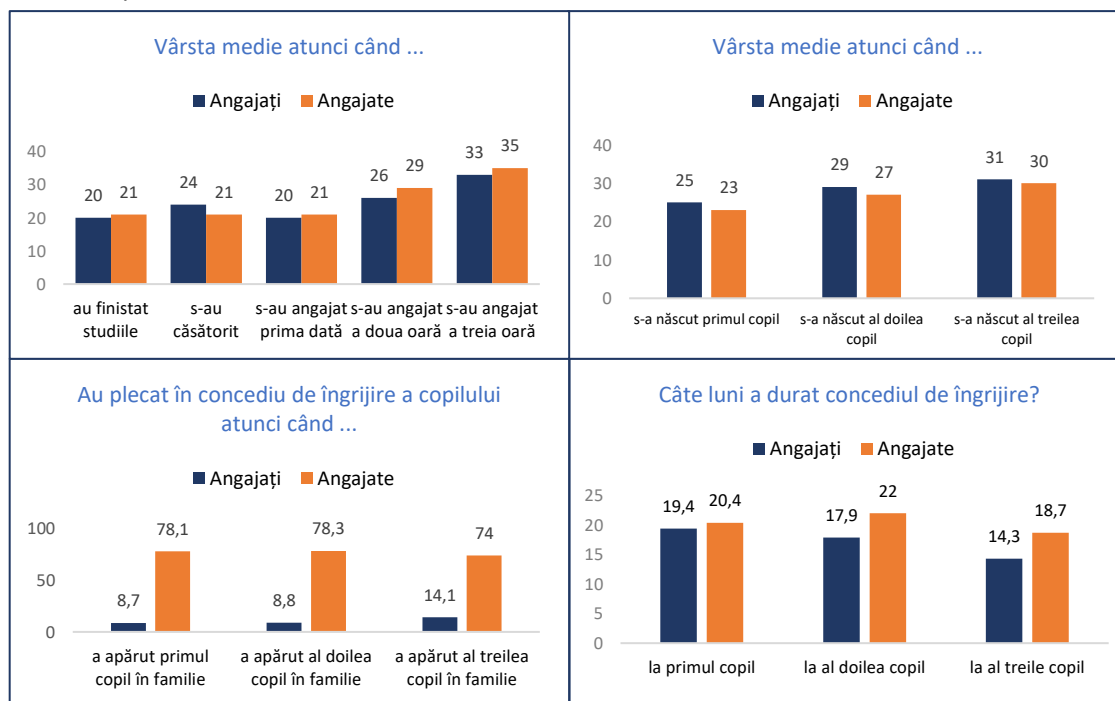
Povara dublă, cauzată de îmbinarea activităților remunerate cu cele neremunerate încă nu este percepută ca o problemă. Datele reflectate în următoarea figură arată că circa 60% dintre femei și bărbați menționează că activitatea profesională nu este un impediment în îndeplinirea responsabilităților de familie. În contextul în care femeile angajate au indicat că dedică zilnic mai mult timp grijii pentru familie, se poate deduce că însăși femeile nu par să înțeleagă amploarea acestei probleme, încercând să îmbine la maximum ambele tipuri de responsabilități. Totodată, comparativ cu 2015, în 2019 a sporit ponderea persoanelor angajate ce afirmă că activitatea profesională le oferă suficient timp pentru a avea grijă de familie și treburile casnice.



F68. Percepția respondenților față de îmbinarea responsabilităților de serviciu cu cele casnice, %

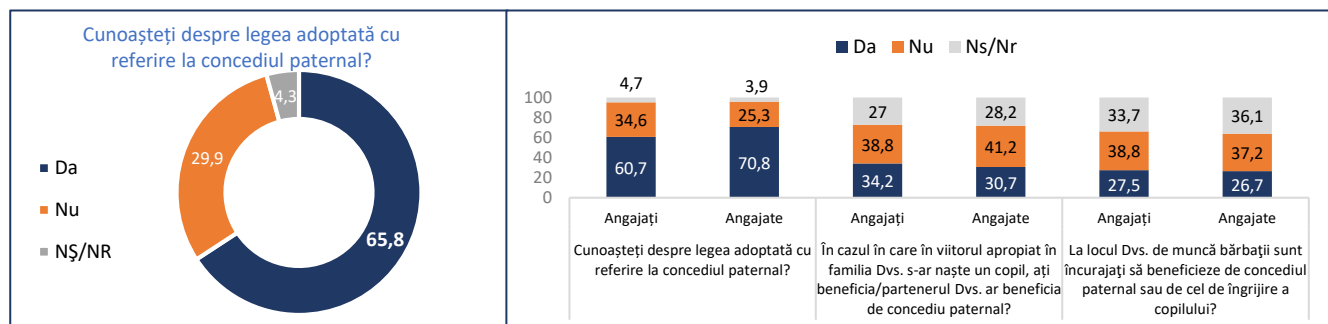
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Responsabilitățile de familie vădit sunt mai prioritare pentru femei. Datele sondajului arată că atât respondentele, cât și respondenții au terminat studiile în medie la 20-21 de ani, vârstă ce coincide și cu prima experiență de muncă (a se vedea figura 69). Totuși, când sunt analizate etapele vieții de mai departe, se observă o diferență de 3 ani între vârsta medie la care au decis să se căsătorească femeile, comparativ cu cea a bărbaților angajați. Această diferență se observă și în cazul apariției copiilor, vârsta femeilor fiind cu 2 ani mai mică comparativ cu a bărbaților. Atunci când este abordat subiectul îngrijirii și concediului, se menține o pondere destul de semnificativă în rândul femeilor care au plecat în concediul de îngrijire a copilului – 78% comparativ cu 8,7%. De menționat că diferența de gen în acest context se reduce în cazul apariției în familie a mai multor copii. Astfel, sporește ponderea taților ocupați ce decid să beneficieze de oportunitatea dată. Cu toate acestea, perioada concediului de îngrijire oricum este mai mică în cazul taților ocupați, în special atunci când în familie apare al treilea copil.



F69. Diferențele de gen în încadrarea în câmpul muncii și divizarea responsabilităților de familie Sursa: Sondaj CPD, UN Women

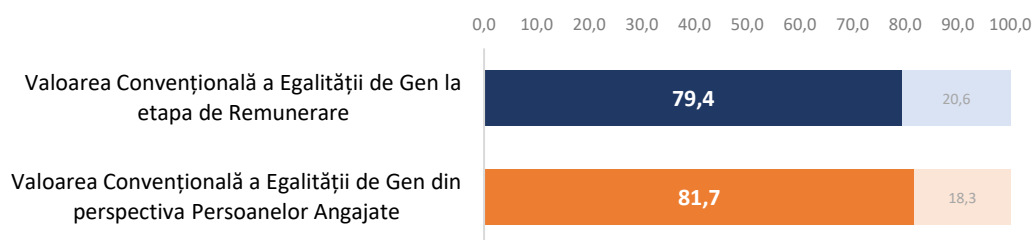
Cu toate că în Moldova a fost adoptat concediul paternal de 14 zile, doar 65% dintre persoanele angajate cunosc această prevedere legală, femeile fiind mai informate în acest sens. La trei ani distanță de la intrarea în vigoare a acestei legi, doar 60% dintre angajați și 70% dintre angajate cunosc despre acest beneficiu. Totodată, fiind întrebați despre predispunerea de a pleca în concediul paternal în cazul nașterii unui copil în familie, doar circa 35% bărbați au oferit un răspuns afirmativ. Ponderea mică de persoane interesate constă în însăși practicile instituite în companii în acest context, precum și stereotipurile din societate vizavi de rolurile de gen. Mai puțin de 30% dintre cei ocupați au menționat că la locul de muncă bărbații sunt încurajați să beneficieze fie de concediul paternal, fie de cel parental.



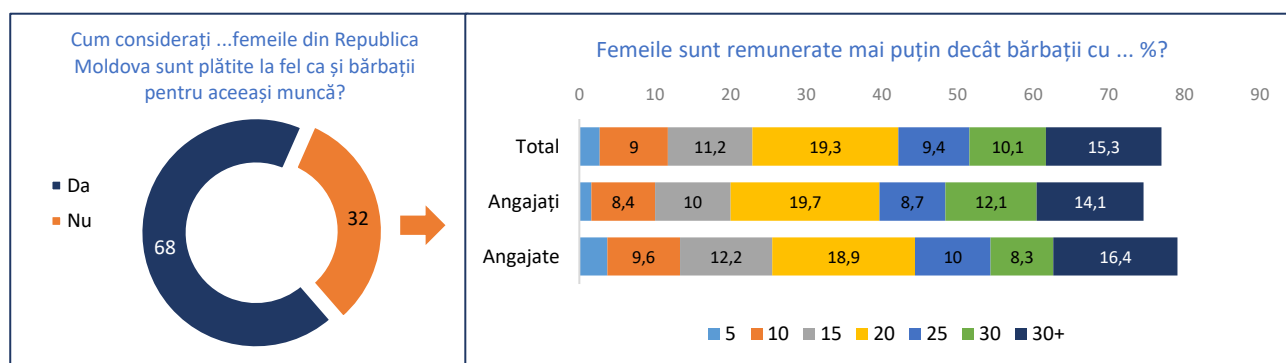
F70. Ponderea persoanelor angajate ce cunosc și sunt predispușe de a beneficia de concediul paternal, % Sursa: CPD, 2019
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

2.5. REMUNERAREA

În Moldova, femeile angajate se confruntă cu o inechitate salarială destul de pronunțată. Despre aceasta confirmă atât datele oficiale prezentate anual de BNS, cât și datele sondajului ce a stat la baza calculării Valorii convenționale pentru etapa de remunerare. Rezultatele sondajului au scos în evidență această problemă stringentă cu care se confruntă în special femeile angajate. Cu toate că Moldova și-a asumat angajamente clare de a implementa măsuri eficiente în scopul depășirii inechităților salariale, acestea încă nu și-au atins rezultatul scontat.

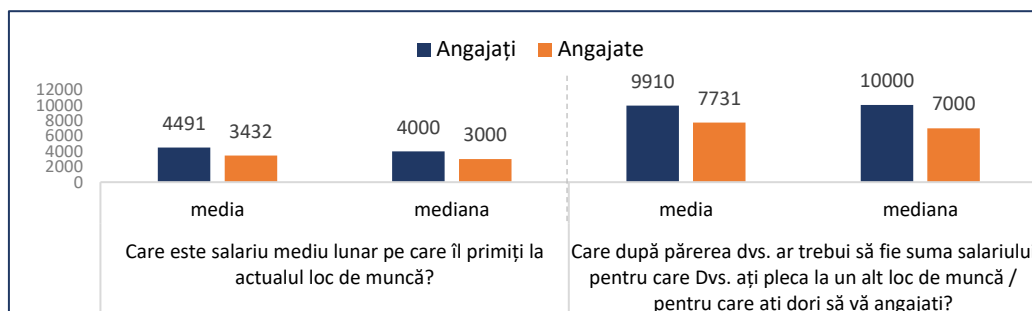


Mai mult de 2/3 dintre populația angajată nu percep problema inechităților salariale de gen. Anume acest segment al persoanelor ocupate consideră că femeile sunt plătite la fel ca și bărbații pentru aceeași muncă efectuată. Analiza prin prisma de gen nu a evidențiat decalaje semnificative (4,2p). Totuși, cei mai predispuși să susțină această afirmație sunt angajații cu studii superioare și care au un nivel socio-economic înalt (72,4p și respectiv 73,1p). În rândul celor ce cred că pe piața muncii există diferențe salariale prin prisma de gen, o parte consideră că această diferență este în jur de 20%, iar alte 15% persoane susțin că această inegalitate depășește chiar 30 la sută.



F71. Percepția vizavi de inechitățile salariale
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

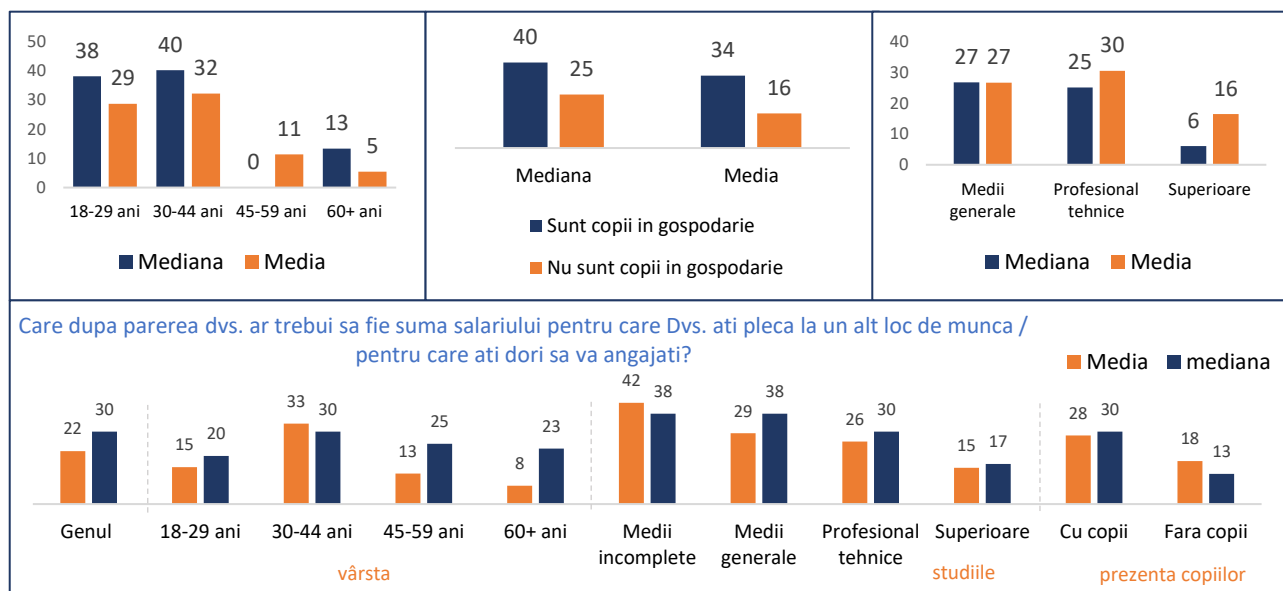
Sondajul efectuat a depistat că inegalitatea de gen privind remunerarea în rândul respondenților angajați este de 23,6%. În funcție de salariul mediu lunar pe care l-au indicat persoanele angajate, evident femeile sunt remunerate cu un salariu mai mic. În valoare monetară, lunar salariile sunt achitate în mediu cu 1 059 de MDL mai puțin decât bărbații. Din cauza predispoziției de a activa cu un salariu mai mic decât bărbații, și aspirațiile acestora pentru o creștere a salariului sunt mai mici decât cele râvnite de angajații bărbați – decalajul de gen fiind de 22%.



F72. Salariile medii și mediane obținute și cele eventuale dorite de angajați și angajate, MDL

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

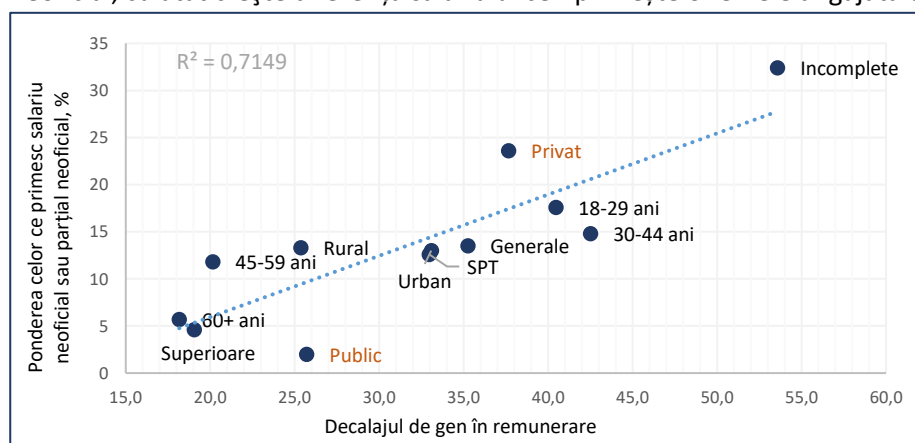
Decalajul de gen în remunerare este mai pronunțat în dependență de vârsta angajaților și prezența copiilor în familie. Acesta este caracteristic atât în cazul salariului mediu primit, cât și a celui aspirat. Acest cerc vicios ar putea fi întrerupt, dacă angajații ar cunoaște mai multă informație despre nivelul de salarizare în cadrul unității în care lucrează.



F73. Decalajele de gen cu referire la salariul mediu, în dependență de vârstă, sexul, nivelul de studii și prezența copiilor.

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Remunerările neoficiale sporesc șansa de a avea un decalaj mai mare de gen la acest capitol. Altfel spus, cu cât este mai mare procentul persoanelor ce declară că au primit salariu neoficial sau parțial neoficial, cu atât crește diferența salariului ce-l primește o femeie angajată comparativ cu un bărbat angajat.

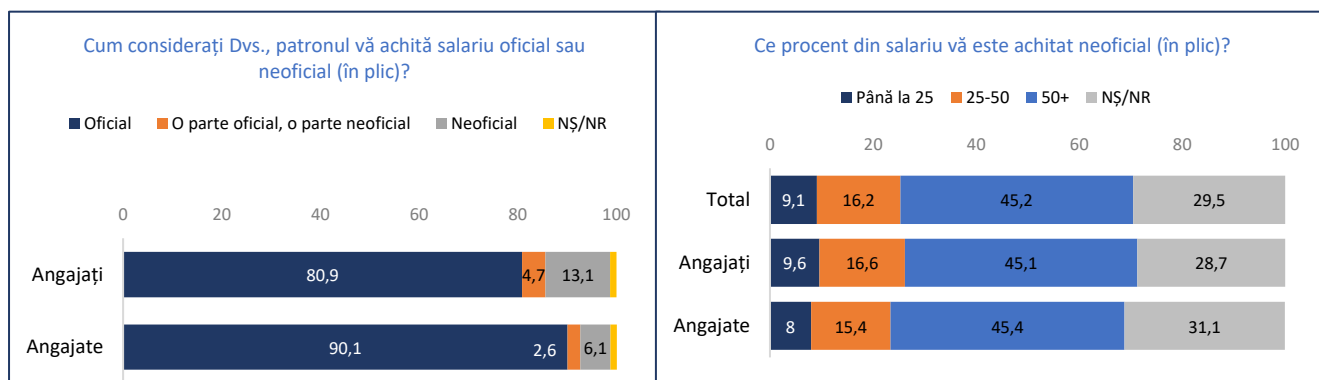


F74. Legătura dintre decalajul de gen în remunerare și formalitatea salariului

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Fiecare a zecea persoană angajată a indicat că este remunerată neoficial. În contextul Moldovei, în general există o rată sporită de muncă neoficială, ce ne face să presupunem că disparitatea salarială este și mai mare. Studiile anterioare elaborate de CPD în acest context prezintă diferența dintre factorii obiectivi și cei inexplicabili ce determină inechitățile salariale.³⁷ Analiza datelor din perspectiva de gen demonstrează că **dublu mai mulți bărbați angajați sunt predispuși să accepte un așa tip de remunerare** (a se vedea figura 75). Inițiatorul remunerării neoficiale, de cele mai dese ori, este însăși conducătorul entității, aceasta fiind caracteristic pentru circa 60% din cazurile menționate în sondaj. Există, însă, cazuri când persoana angajată singură propune o astfel de metodă (31,2% dintre respondenții au afirmat că primesc salariul neoficial la inițiativa lor).

Totodată, din totalul respondenților ce au menționat că sunt achitați neoficial, 45% au indicat că procentul remunerării nedeclarate depășea mai mult de jumătate din salariu (a se vedea figura 76). Perspectiva de gen, în acest caz, nu a evidențiat inegalități relevante.

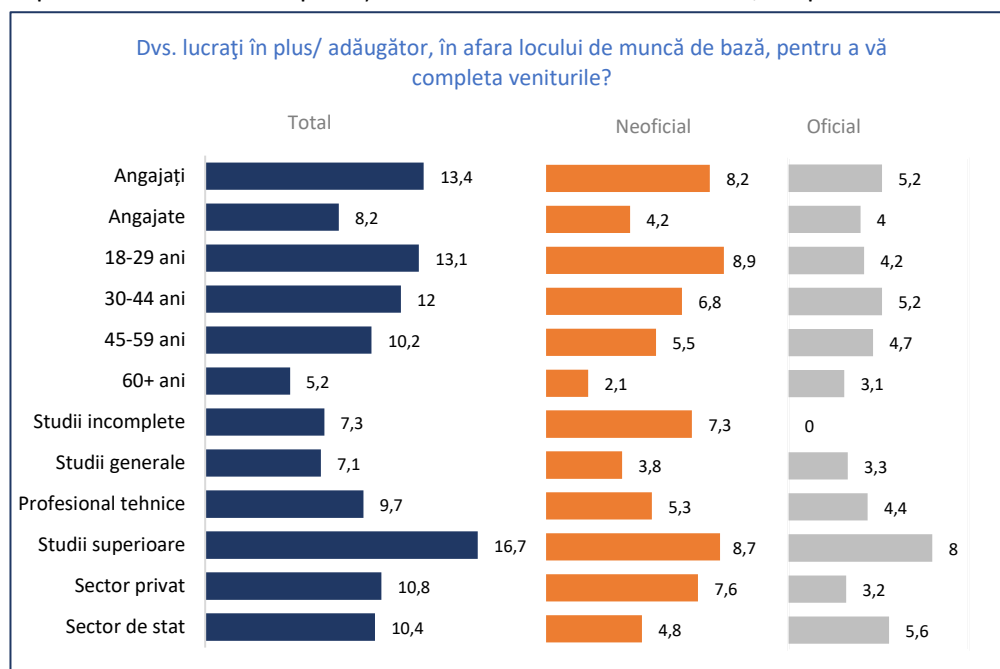


F75. Oficialitatea remunerării, %

F76. Ponderea respondenților în funcție de procentul salariului neoficial, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Angajații bărbați recurg mai des la munci adiționale pentru a-și suplini veniturile. De obicei, acestea sunt munci neoficiale. Figura din continuare relevă clar faptul că majoritatea persoanelor care decid să lucreze suplimentar orelor serviciului de bază, acceptă, de fapt, munci neoficiale. La acest capitol s-au evidențiat bărbații, tinerii și persoanele cu studii incomplete. În concluzie conchidem că acest fenomen ilegal poate fi eliminat doar prin fortificarea politicilor ce vin să stopeze și să diminueze munca neoficială, în special în rândul tinerilor.

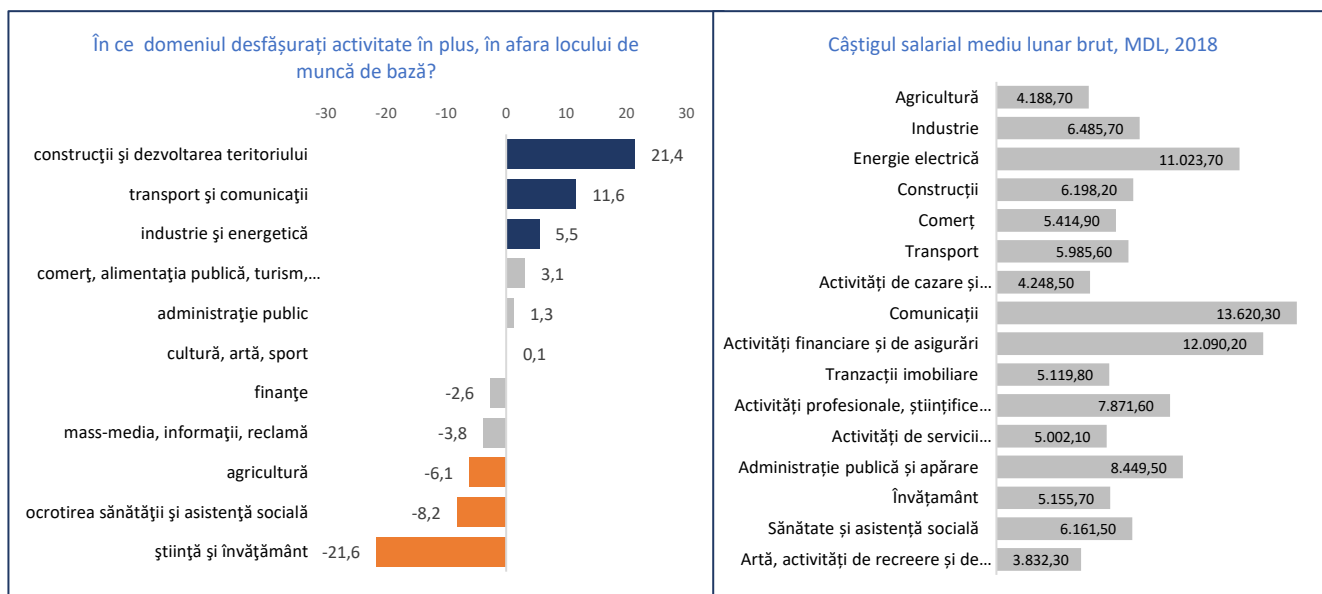


F77. Ponderea respondenților din eșantionul persoanelor angajate ce recurg la munci adiționale, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

³⁷ Inegalitatea de gen în salarizare, CPD http://progen.md/files/8947_cpd_inegalitati_salariale_2019.pdf

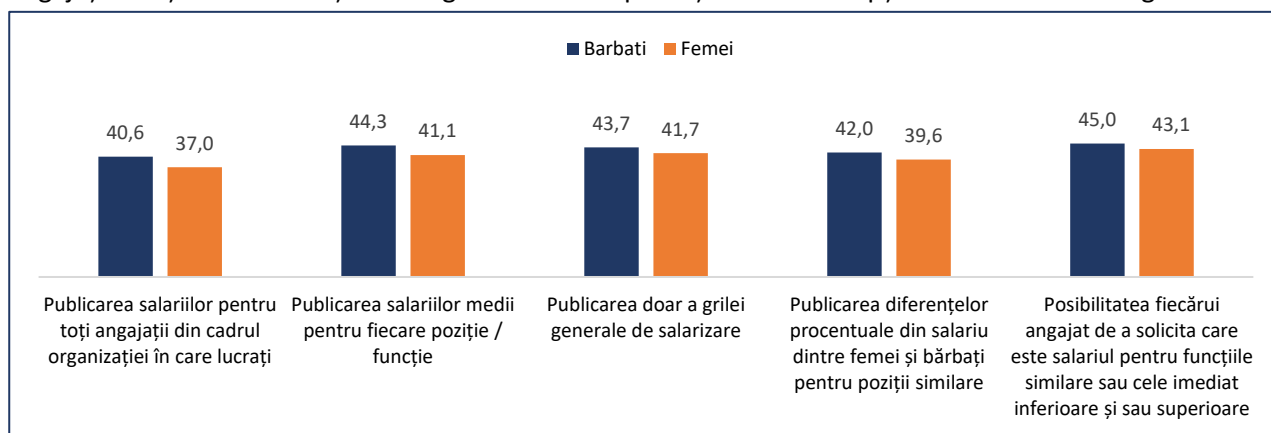
Cel mai des, bărbații decid să lucreze adițional în construcții și dezvoltarea teritoriului, iar femeile aleg știința și învățământul. Ținând cont de salariul mediu din aceste domenii, se poate deduce că bărbații și în urma muncii neoficiale, tind să aibă venituri mai mari, ceea ce se răsfrânge direct asupra inegalităților de gen în valoarea veniturilor obținute.



F78. Decalajul de gen în funcție de domeniul de activitate ales pentru munca adițională, pp
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

La nivel internațional, transparența sistemului de plată în cadrul companiilor s-a dovedit a fi o măsură eficientă de reducere a inegalităților salariale. Lucrul dat este ilustrat prin amplitudinea utilizării acestei măsuri pe arena internațională, dar și prin multitudinea de instrumente pe care țările le dezvoltă pentru a asigura o mai mare transparență a nivelului de salarizare în cadrul companiilor.³⁸ Pentru depășirea discrepanțelor de gen în salarizare, Comisia Europeană propune 4 măsuri majore privind transparentizarea remunerării, și anume: (i) asigurarea dreptului angajatului de a solicita informații de la angajator privind nivelul de salarizare, (ii) efectuarea rapoartelor privind discrepanțele de gen în remunerare, (iii) efectuarea auditului privind discrepanțele de gen în salarizare și (iv) abordarea problemei discriminării salariale între femei și bărbați pe parcursul negocierilor colective.

Aplicarea măsurilor de transparentizare a salariilor este favorabil apreciată în rândul mai multor persoane angajate. Datele sondajului național de opinie, desfășurat în 2019 de CPD, a relevat predispunerea femeilor și a bărbaților încadrați în câmpul muncii de a susține modificările legislative care vin să ofere mai multa transparență la capitolul remunerării. Aceasta demonstrează un nivel înalt de pregătire și acceptare din partea angajaților față de intervențiile de legiferare a transparenței salariilor. Opțiunile a se vedea în figura 79.

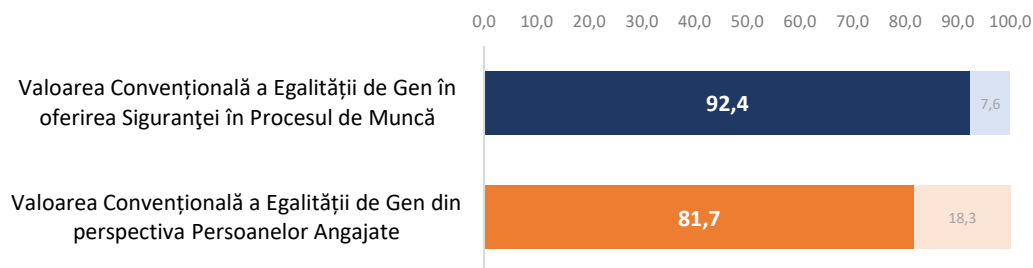


F79. Ponderea **respondenților ocupați** ce au ales opțiunile „în foarte mare măsură” și „oarecare măsură” pentru întrebarea „Spuneți-mi vă rog în ce măsură ați putea susține următoarele măsuri legislative?”, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

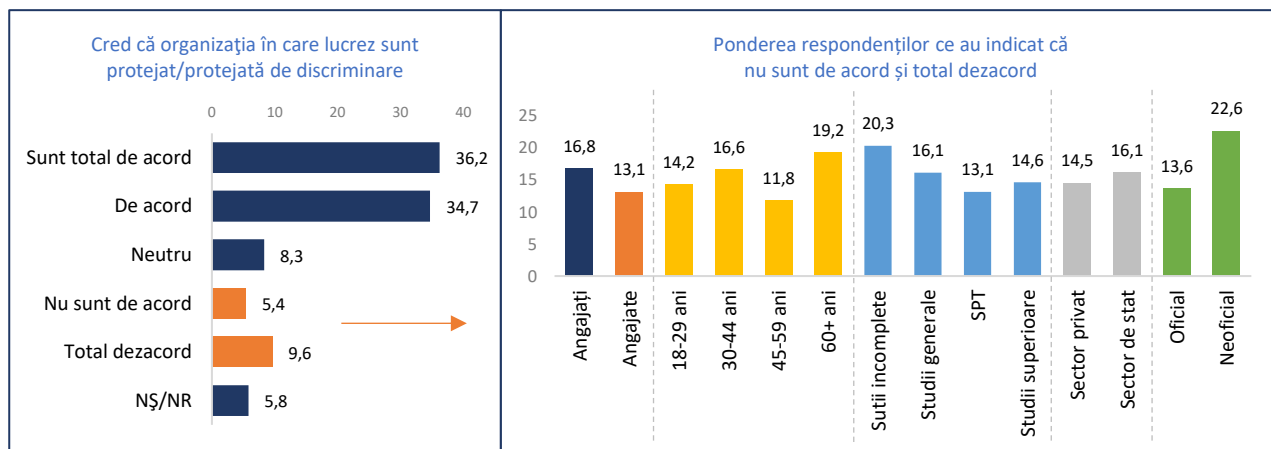
³⁸ ibidem

2.6 SIGURANȚA ÎN PROCESUL DE MUNCĂ

Valoarea convențională a egalității de gen obținută la această etapă relevă un nivel redus de inegalitate în rândul angajaților și angajateelor cu privire la percepția lor vizavi de siguranța la locul de muncă. Valoarea dată a obținut 92,4 puncte din 100, ceea ce poate fi interpretat că atât femeile, cât și bărbații evaluează aproximativ în egală măsură condițiile oferite la locul de muncă în scopul creării unui mediu liber de discriminare și hărțuire. Cu siguranță, decalajul de gen relevat în urma calculelor – 7,6p, constituie o premisă pentru a analiza mai detaliat subiectul dat în materie de muncă. Valorile răspunsurilor oferite separat de angajate și angajați ce au stat la baza identificării decalajului respectiv.



Locul de muncă este un mediu sigur de activitate doar pentru 70% dintre persoanele angajate intervievate. Datele sondajului au evidențiat că nu toate persoanele angajate echivalează locul lor de muncă cu un mediu în care se simt protejate de discriminare. Astfel, din totalul respondenților angajați, 15% au infirmat acest fapt. Analiza dezagregată a datelor a permis să evidențiem că în situație mai nesigură se află preponderent persoanele angajate ce au peste 60 de ani și acele cu studii medii incomplete. Merită o deosebită atenție manifestarea discriminării în funcție de oficialitatea muncii. Astfel, s-a observat că (!) *fiecare a cincea persoană ce activează neoficial nu se simte în siguranță în relațiile de muncă*. În contextul în care în munca neoficială sunt implicați mai mulți bărbați, aceasta poate explica și ponderea lor mai mare (16,8%) în rândul celor care au răspuns afirmativ în contextul respectiv.

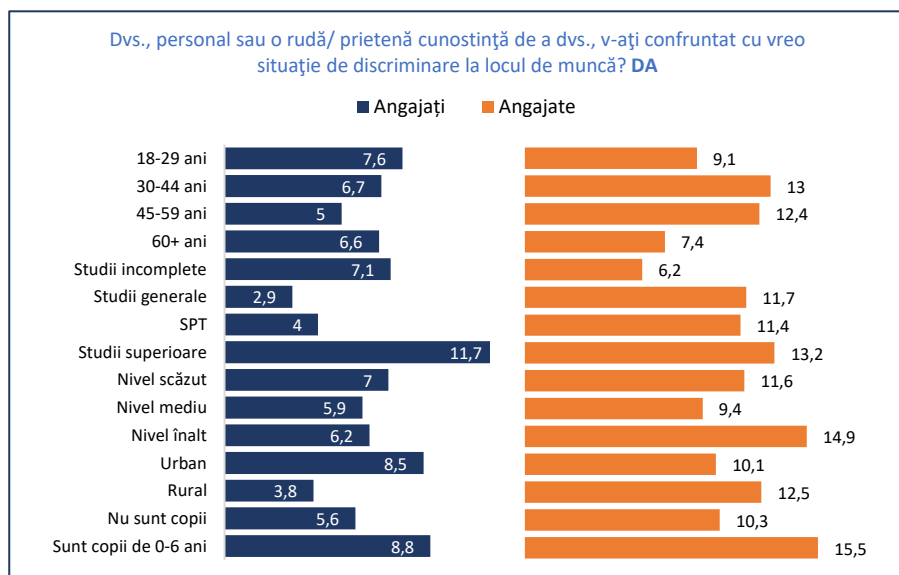


F80. Nivelul de expunere la discriminare la locul de muncă în rândul persoanelor angajate, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

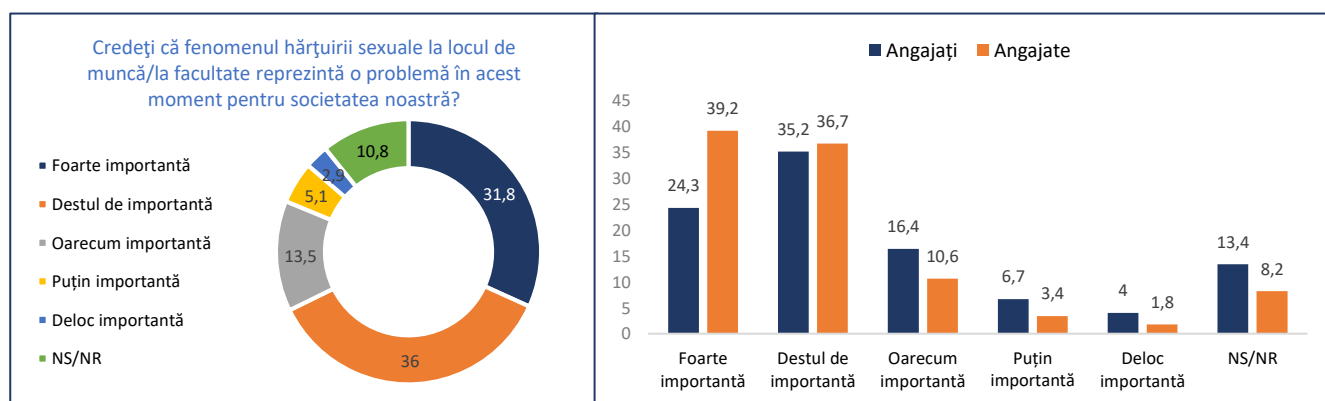
Confruntarea cu cazuri de discriminare în relațiile de muncă este mai specifică femeilor. Dezagregarea multiplă a datelor a relevat că mai multe angajate au indicat confruntarea cu situații de discriminare la locul de muncă. Figura 81 arată clar această situație. Astfel, în funcție de alte criterii socio-demografice, precum vârsta, nivelul de studii, bunăstarea financiară și mediul de reședință au fost evidențiate decalaje semnificative de gen în acest context.

În special, îngrijorează decalajele de gen în cazurile de discriminare a angajatelor cu copii. Atât în raport cu colegile ce nu au copii de până la 6 ani, cât și în raport cu colegii lor bărbați, ponderea acestora este mult mai mare – 15,5% (cu 5pp mai mult decât în cazul femeilor fără copii și aproximativ de două ori mai mare decât în cazul bărbaților cu copii).



F81. Ponderea angajatorilor și angajaților ce s-au confruntat cu discriminare la locul muncii, %
Sursa: Sondaj desfășurat de CBS-Axa la comanda CPD, 2019

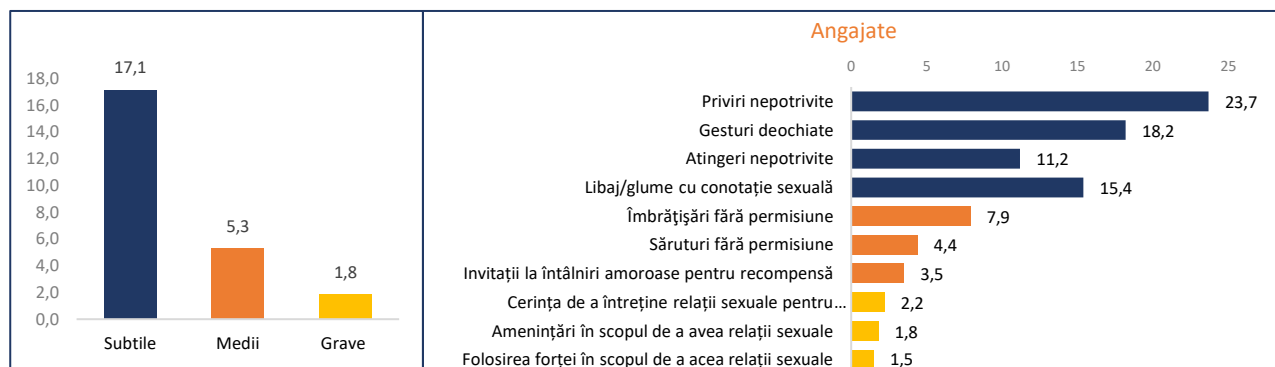
Doar circa 2/3 din populația ocupată consideră că fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă reprezintă o problemă importantă și destul de importantă în societate. Hărțuirea sexuală la locul muncii are efecte multiple atât asupra persoanelor care s-au confruntat cu aceste cazuri, cât și asupra întregii societăți. Studiile internaționale cu privire la efectele hărțuirii în relațiile de muncă au relevat impactul negativ asupra sănătății generale a persoanei (femeile supuse hărțuirii sexuale la locul de muncă au manifestat un risc de aproximativ 3 ori mai mare de a dezvolta simptome depresive, reacții de stres, tulburări de somn, hipertensiune arterială și scăderea stimei de sine³⁹), asupra sănătății mentale (cercetările sugerează că angajații care observă hărțuirea la locul de muncă au mai multe șanse să dezvolte nevroze, stări depresive, anxietate etc.), cât și asupra productivității companiei (un mediu toxic de lucru) ș.a. În urma interpretării datelor sondajului cu referire la predisponerea persoanelor angajate de a clasifica problema hărțuirii sexuale în câmpul muncii în funcție de importanța acesteia pentru societate, se conturează două constatări de bază: (i) este bine că peste 60% din populația angajată cataloghează hărțuirea ca o problemă importantă și foarte importantă, (ii) este alarmant faptul că una din zece persoane ocupate nu conștientizează efectele negative care le poate determina hărțuirea la locul muncii. De menționat că angajații bărbați au o reticență mai pronunțată în acest sens (a se vedea figura 82).



F82. Percepția persoanelor angajate vizavi de fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă și facultate, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

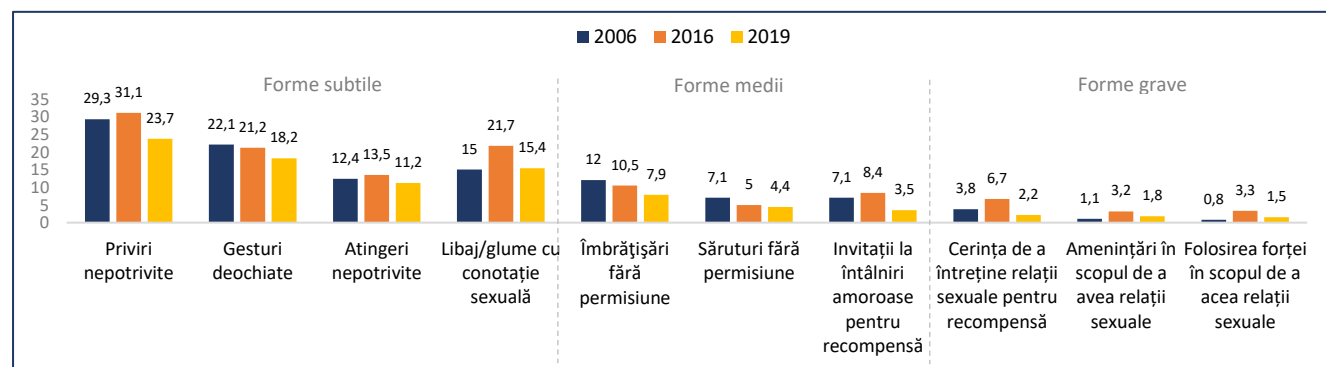
³⁹ How Sexual Harassment Affects the Workplace, 2019 <https://everfi.com/blog/workplace-training/the-effects-of-sexual-harassment-in-the-workplace/>

Angajatele se confruntă, de cele mai dese ori, cu forme subtile de hărțuire la locul de muncă. Sondajul a remarcat că la serviciu 17% din angajate s-au confruntat cu cazuri precum gesturile obscene, atingerile nepotrivite, glume cu conotație sexuală. Un număr destul de mare de femei (8%) au declarat situații în care au fost îmbrățișate fără permisiune, iar 2,2% s-au confruntat cu situații și mai grave – solicitări de a întreține relații sexuale în schimbul unei recompense. Amintim că Moldova dispune de un cadru legal ce interzice orice formă de hărțuire sexuală sau discriminare, inclusiv în câmpul muncii. Odată ce există cazuri de intimidare a angajatelor, când acestea sunt supuse diverselor forme de hărțuire sexuală, necesitatea ajustării cadrului legal în scopul eficientizării procesului de combatere a acestui fenomen devine una stringentă.



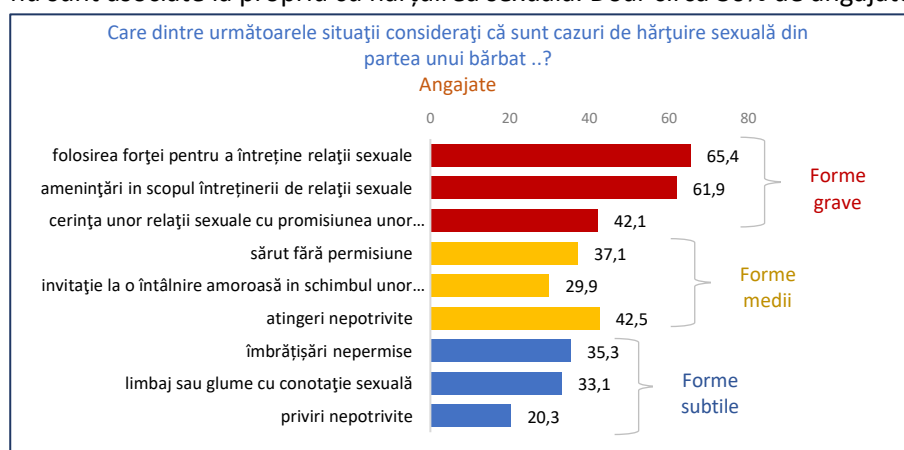
F83. Formele de manifestare a hărțurii sexuale la locul de muncă și ponderea femeilor angajate care s-au confruntat cu acestea, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Tendențele cu referire la incidența cazurilor de hărțuire în rândul femeilor angajate rămân, în mare parte, aceleași (figura 84). De menționat că, la nivel național, intervenții structurale care ar avea efecte pe termen lung în acest sens, în ultimii ani nu au fost implementate. Chiar dacă Moldova dispune de un cadru legal ce prevede măsuri de combatere a fenomenului hărțurii, iar pe agenda autorităților a fost inclus subiectul revizuirii și îmbunătățirii cadrului dat, totuși în ultimii 2-3 ani s-a tergiversat cu aprobarea măsurilor structurale de soluționare a respectivei probleme.



F84. Ponderea angajatelor ce s-au confruntat cu hărțuirea sexuală în funcție de forma acesteia, %
Sursa: Barometru de Gen 2006, 2016, CPD și Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

În majoritatea cazurilor, persoanele angajate clasifică drept situații de hărțuire sexuală formele mai grave de manifestare a acestui fenomen. Situația dată vine să argumenteze parțial predispunerea mai mică de a raporta cazurile de hărțuire, ținând cont de faptul că formele subtile sau medii de manifestare, în majoritatea cazurilor, nu sunt asociate la propriu cu hărțuirea sexuală. Doar circa 30% de angajate au sesizat aceasta.

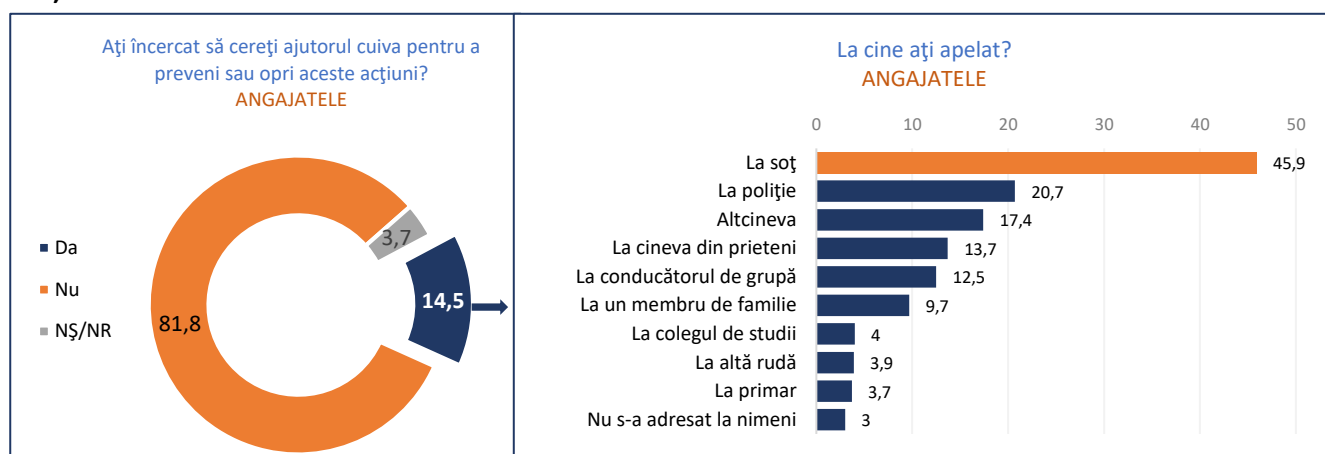


F85. Percepția angajatoarelor vizavi de formele de hărțuire sexuală, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

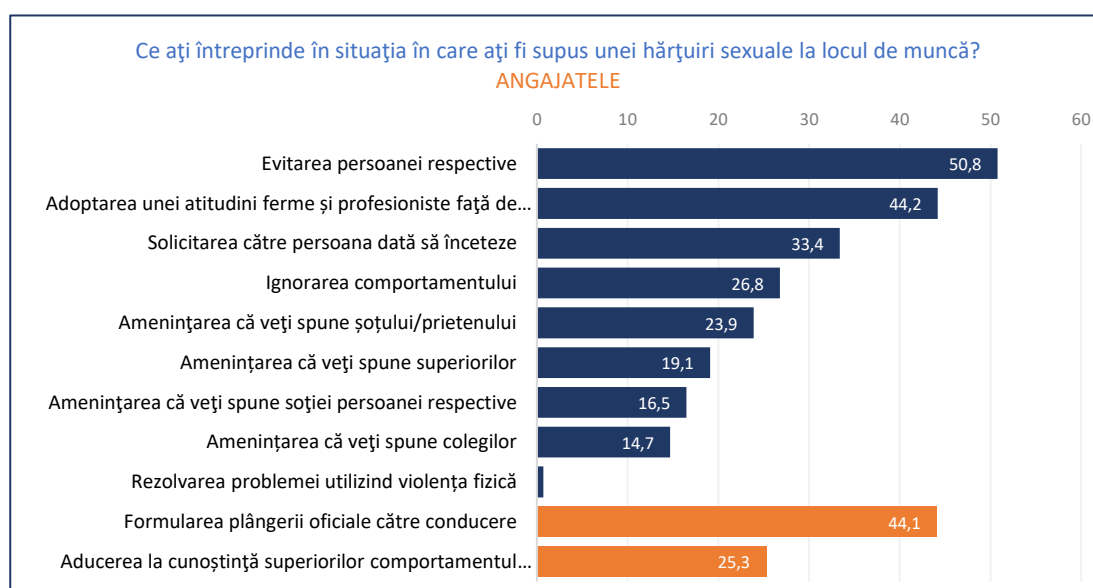
În cazul confruntării cu situații de hărțuire sexuală, angajatele au reticență sporită de a raporta cazurile. Doar 14,5% dintre angajatele care au suportat cazuri de hărțuire sexuală, au avut curajul să le anunțe/declare. Majoritatea femeilor, însă, s-au plâns/au solicitat ajutorul membrilor familiei, în special a soțului. Doar a cincea parte din ele s-au adresat la organele competente mandatate prin lege de a soluționa aceste situații.

(!) Fiecare a treia angajată nu-și cunoaște drepturile în cazul în care au fost victime ale discriminării sau hărțuirii sexuale.



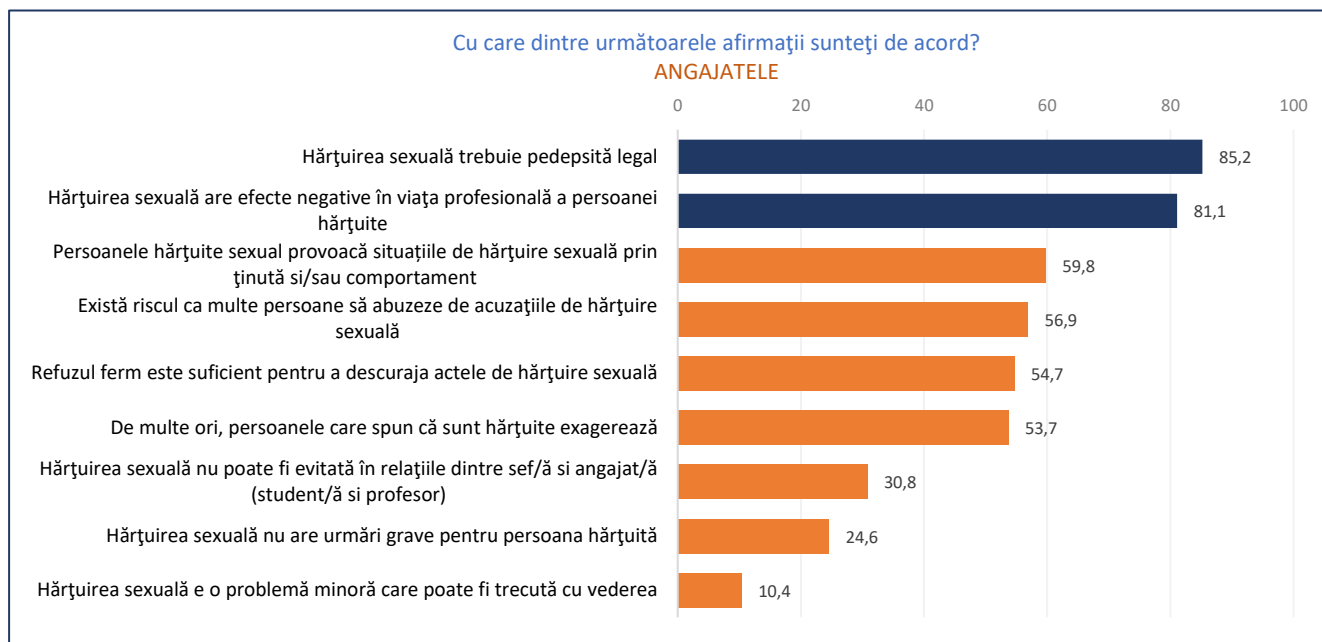
F86. Ponderea raportării cazurilor de hărțuire sexuală de către angajate, %
Sursa: Sondaj desfășurat de CBS-Axa la comanda CPD, 2019

Majoritatea respondentelor ar recurge la evitarea persoanei care a manifestat comportament indecent. Astfel, întrebate despre ce ar întreprinde în situația expunerii hărțuirii la locul muncii, peste 50% dintre femeile angajate ar prefera să evite persoana data. În pofida faptului că, printre soluțiile selectate 44% ar formula o plângere în adresa conducerii, totuși persistă predispunerea mare de a soluționa de sine stătător problema dată, prin adoptarea unei atitudini ferme, ignorarea comportamentului, recurgerea la amenințări.



F87. Măsurile pe care le-ar întreprinde angajatele în cazul confruntării cu hărțuirea sexuală la muncă, %
Sursa: Sondaj desfășurat de CBS-Axa la comanda CPD, 2019

Cu regret, majoritatea femeilor angajate au o atitudine tolerantă față de actele de hărțuire sexuală. În pofida faptului că peste 85% dintre acestea consideră că hărțuirea sexuală trebuie pedepsită legal, totuși o pondere mare din populația feminină antrenată în câmpul muncii blamează victima, care prin ținuta și comportamentul său a provocat ca actul de hărțuire sexuală să se producă. Fiecare a șasea femeie angajată vine să susțină această poziție.



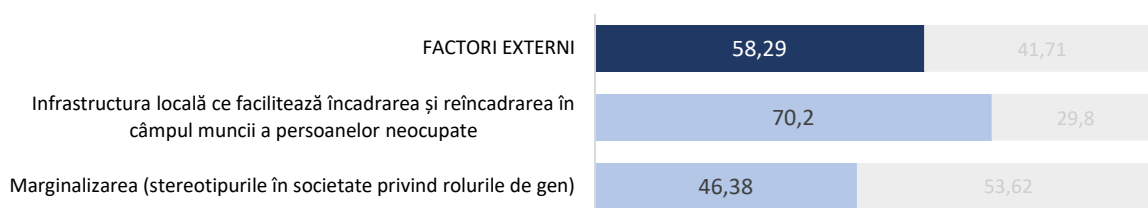
F88. Gradul de toleranță a femeilor angajate față de actele de hărțuire sexuală, %
 Sursa: Sondaj desfășurat de CBS-Axa la comanda CPD, 2019

Evaluarea detaliată a fiecărei componente a acestui instrument de stabilire a Valorii convenționale a egalității de gen va permite conturarea celor mai esențiale inechități ce se manifestă în rândul persoanelor neocupate, în special în ceea ce ține de încadrarea în câmpul muncii.

3.1. FACTORII EXTERNI

Factorii externi constituie bariera care influențează accesul persoanelor neangajate pe piața muncii și a determinat negativ rezultatul final al aprecierii Valorii convenționale a egalității de gen. Valoarea acestuia constituie 58,3p, înregistrând o inegalitate de 41,7p. Componentele care au stat la baza calculării nivelului factorilor externi sunt: (i) infrastructură locală ce facilitează încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii a persoanelor neocupate și (ii) marginalizarea (stereotipurile în societate privind rolurile de gen).

VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR NEANGAJATE



Un impact negativ asupra punctajului general al valorii convenționale a egalității de gen, în special a valorii factorilor externi, a influențat indicatorul cu privire la marginalizarea cauzată de stereotipurile din societate privind rolurile de gen. Coeficientul dat înregistrează o inegalitate de 53,6p, fiind cea mai mare inegalitate înregistrată comparativ cu ceilalți indicatori.

3.1.1. INFRASTRUCTURĂ LOCALĂ CE FACILITEAZĂ ÎNCADRAREA ȘI REÎNCADRAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A PERSOANELOR NEOCUPATE

Valoarea indicatorului cu privire la infrastructura locală ce facilitează încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii a persoanelor neocupate, reprezintă un punctaj de 70,2 puncte. Standardele de bază ale acestei componente sunt: (i) gradul suficient de asigurare cu locuri de muncă în localitate și (ii) eficiența subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (corespunderea serviciilor oferite la necesitățile de angajare ale persoanelor neangajate).

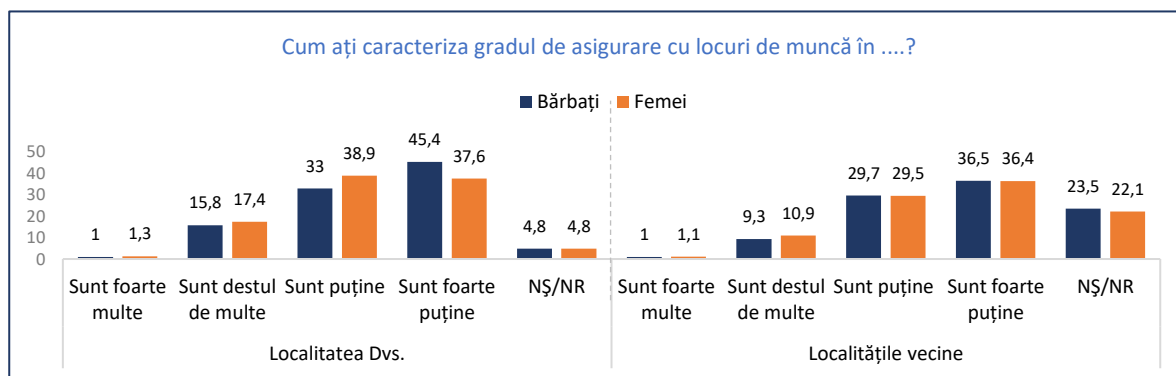
ELEMENTELE CHEIE	VARIABLELE DE EVALUARE (standarde minime)	Nivelul egalității de gen	Punctajul mediu calculat
Infrastructură locală ce facilitează încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii a persoanelor neocupate	Gradul suficient de asigurare cu locuri de muncă în localitate	88,27	70,20
	Eficiența agenților de angajare în câmpul muncii* (corespunderea serviciilor oferite cu necesitățile de angajare ale persoanelor neangajate)	52,12	

* Subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM) din subordinea Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM)

Valoarea indicatorului analizat a fost diminuată de gradul redus de apreciere a eficienței ANOFM de către respondenții sondajului. Valoarea variabilei înregistrează un nivel de egalitate de gen în valoare de 52,1 pp din 100, ceea ce semnifică că persoanele neangajate nu sunt mulțumite de serviciile oferite de ANOFM, or, acestea nu i-au ajutat să se angajeze la locul de muncă dorit sau conform specialității deținute.

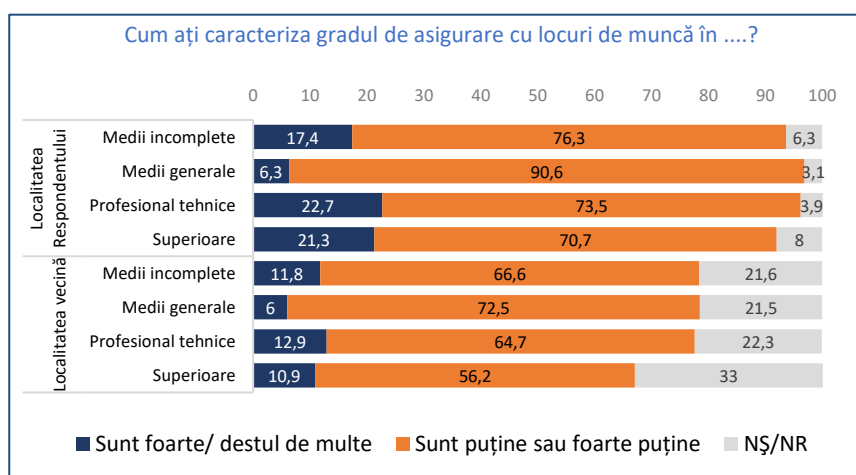
3.1.1.1. GRADUL SUFICIENT DE ASIGURARE CU LOCURI DE MUNCĂ ÎN LOCALITATE

Pentru 85% din respondenți lipsa locurilor de muncă constituie o barieră în a se angaja în câmpul muncii. Fiecare respondent a fost rugat să caracterizeze gradul de asigurare cu locuri de muncă în localitatea sa ori localitatea vecină. Astfel, 77,7% dintre aceștia au afirmat că în localitatea în care își au domiciliu sunt insuficiente locuri de muncă. Aceeași opinie este și vizavi de disponibilitatea locurilor de muncă în localitățile vecine. Peste 65% dintre persoanele neangajate au menționat că în localitate sunt puține sau foarte puține locuri de muncă.



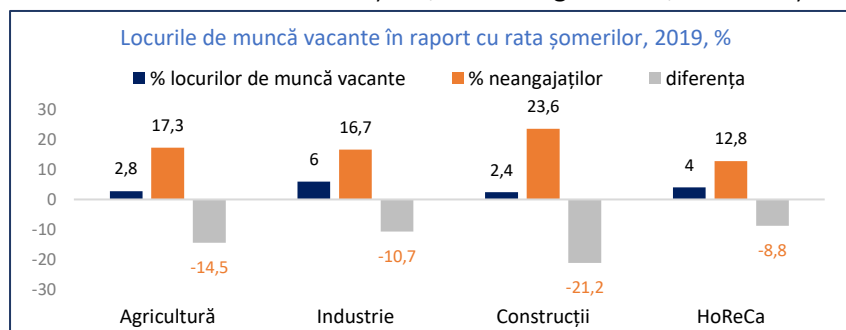
F91. Disponibilitatea locurilor de muncă conform percepția persoanelor neangajate, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Indiferent de nivelul de studii pe care îl posedă, persoanele neocupate au invocat că insuficiența locurilor de muncă sunt o barieră pentru a se angaja. Deși nivelul de studii este și el un factor decisiv pentru ați găsi un loc de muncă, iar posesia studiilor superioare este un avantaj care ar trebui să faciliteze procesul de angajare, toate persoanele respondente din acest eșantion au remarcat că atât în propria localitate (în medie: 77,78%), cât și în cea vecină (în medie: 65%) persistă problema locurilor insuficiente de muncă.



F92. Disponibilitatea locurilor de muncă conform percepția persoanelor neangajate, în dependență de nivelul de studii, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Datele Biroului Național de Statistică confirmă faptul că locuri vacante sunt insuficiente în raport cu cererea de muncă.⁴⁰ Analizând cele 4 domenii de activitate de bază, în care au activat persoanele actualmente neangajate, putem observa că, în toate acestea se atestă o discrepantă semnificativă dintre rata locurile de muncă vacante și rata celor care vin din aceste sfere de ocupație. Astfel, cel mai mare deficit de locuri de muncă se atestă în domeniul construcțiilor, ulterior agricultura, industria și HoReCa.



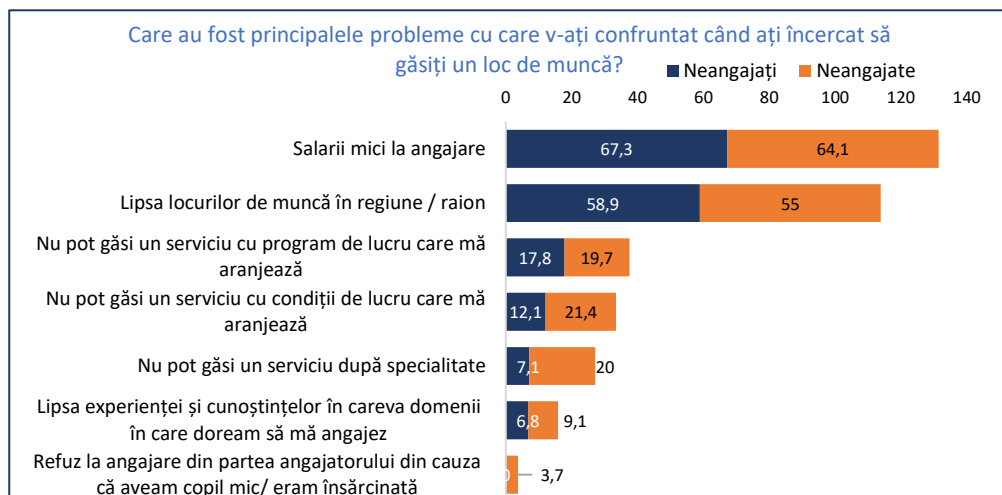
F93. Locurile de muncă vacante în raport cu rata șomerilor, %
Sursa: BNS, 2019

⁴⁰ Biroul Național de Statistică

https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_SAL050/SAL050_080.px/table/tableViewLayout1/

3.1.1.2. EFICIENȚA AGENȚIILOR DE ANGAJARE ÎN CÂMPUL MUNCII (CORESPUNDEREA SERVICIILOR OFERITE CU NECESITĂȚILE DE ANGAJARE ALE PERSOANELOR NEOCUPATE)

Lipsa locurilor de muncă și salariile mici sunt principalele bariere pe care le invocă persoanele neangajate pentru a reveni pe piața muncii. În graficul de mai jos sunt evidențiate barierele cu care s-au confruntat femeile șomere și bărbații șomeri în procesul de încadrare în câmpul muncii. Lipsa locurilor de muncă, salariile mici și programul de lucru inflexibil sunt bariere caracteristice pentru ambele genuri.

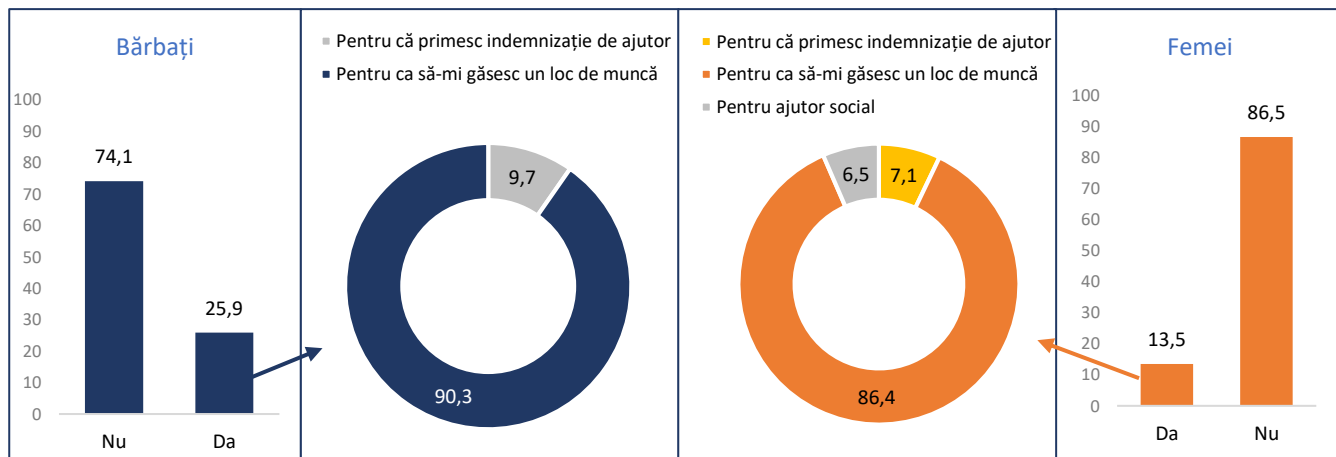


F94. Barierele cu care s-au confruntat persoanele neocupate în angajările anterioare

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Chiar dacă persoanele neocupate se confruntă cu bariere în procesul de angajare în câmpul muncii, acestea nu își manifestă interesul de a se înregistra la ANOFM ca șomeri. Doar 25,9% din femei și 13,5% din bărbații neocupați sunt la moment la evidență la ANOFM, înregistrați ca persoane șomere. Femeile continue să fie dependente de prestațiile sociale. Astfel, 6,5% din numărul total de femei șomere, s-au înregistrat pentru a beneficia de ajutor social. Al doilea motiv pentru înregistrarea la Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă este indemnizația de șomer/ă. Astfel, cu o mică diferență: bărbați – 9,7% și femei – 7,1% din numărul total al celor neocupați sunt la evidență pentru a beneficia de indemnizația de șomer/ă.

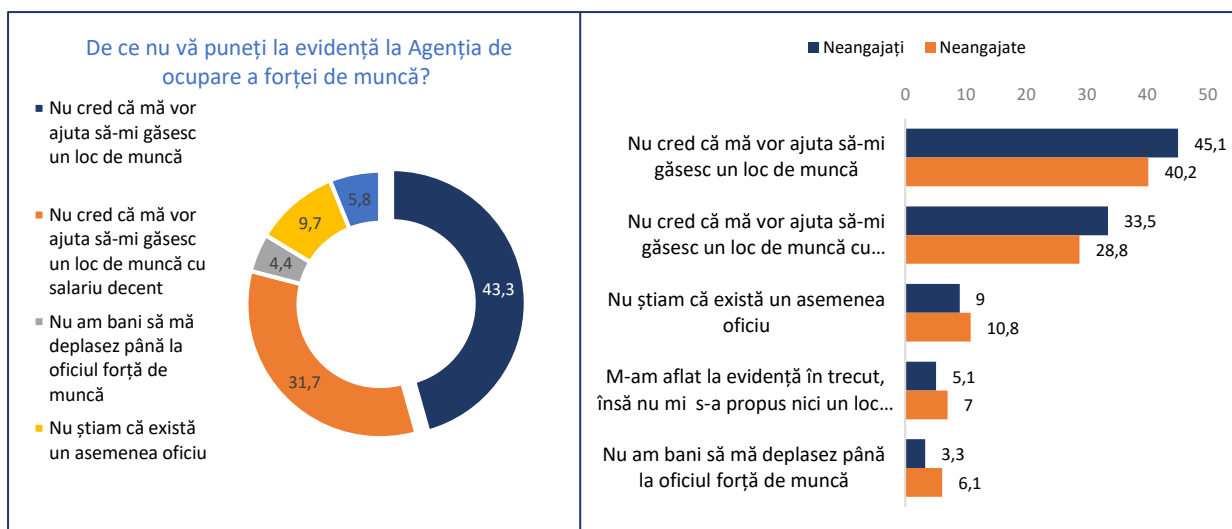
La moment sunteți la evidență la AOFM? Dacă da, care sunt motivele?, %



F95. Ponderea persoanelor înregistrate la ANOFM și care au fost motivele de a se înregistra, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

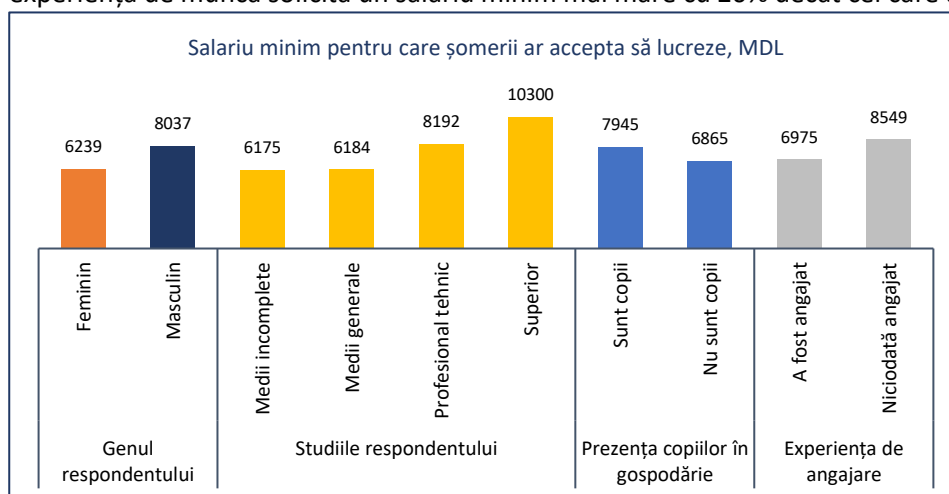
Aproximativ 40% dintre persoanele neocupate consideră că ANOFM/STOFM nu îi va ajuta să-și găsească un loc de muncă sau un loc de muncă cu salariu decent. Analiza datelor, arată că practic toate persoanele din afara câmpului muncii nu au încredere în abilitățile și capacitatea agenției de a găsi un loc de muncă pentru ei, iar 31,7% nu cred că vor găsi un loc de muncă cu salariu decent. Surprinzător e și faptul că (!) *fiecare a zecea persoană neangajată nu cunoaște despre existența ANOFM*. Din perspectiva de gen au fost observate unele decalaje relevante, bărbații fiind mai sceptici vizavi de ajutorul pe care îl poate oferi ANOFM în procesul de căutare a unui loc de lucru (a se vedea figura 96).



F96. Motivele pentru care persoanele neangajate nu se înregistrează la ANOFM, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Majoritatea persoanelor neocupate nu ar lucra pentru un salariu mai mic decât 6 000 MDL. La întrebarea care ar fi salariul minim pentru care aceștia ar accepta să lucreze, majoritatea respondenților, indiferent de gen, studii, experiență de lucru și prezența copiilor în gospodărie au indicat sume mai mari de 6 000 MDL. Totuși, am observat că, femeile ar consimți un salariu minim cu 1 800 MDL mai mic decât bărbații, pentru a se încadra în câmpul muncii. Nivelul studiilor influențează pozitiv decizia de a solicita un salariu mai mare. Astfel, cu cât nivelul de studii este mai înalt și oferta salarială minimă crește. Un alt aspect remarcat este că persoanele care au copii în familii, tind să ceară un salariu cu aproximativ 1 000 MDL mai mare decât cei care nu au. Iar persoanele fără experiență de muncă solicită un salariu minim mai mare cu 20% decât cei care au mai lucrat.



F97. Salariul minim pentru care persoanele neangajate ar accepta să lucreze, MDL

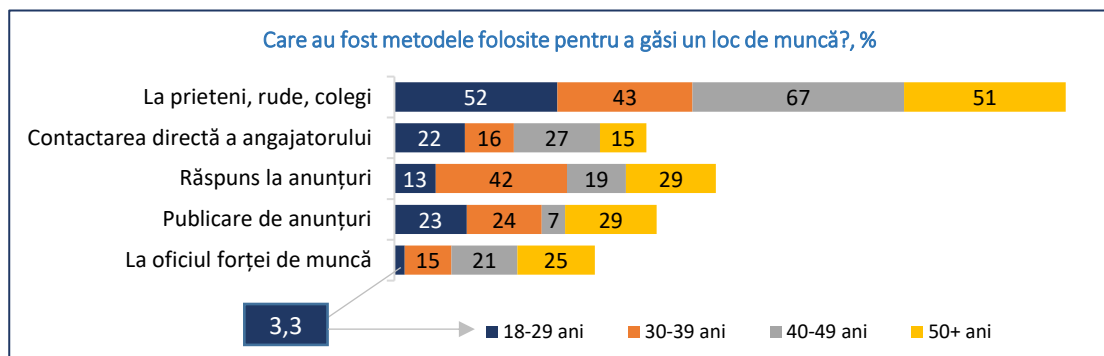
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Tinerii nu apelează la ANOFM pentru a-și găsi un loc de muncă, în schimb preferă să se adreseze rudelor și prietenilor. Conform datelor statistice, în 2019, în rândul tinerilor cu vârsta 15-29 ani, rata șomajului a constituit 19,7%. Ponderea **tinerilor NEET**, în tr. III 2019, a constituit 27,6% din numărul total de tineri cu vârsta de 15-29 ani⁴¹. Cu regret, tinerii nu se grăbesc să apeleze la ANOFM pentru a-și găsi locul de muncă. Datele din graficul de mai jos, arată că doar 3,3% dintre aceștia s-au înregistrat ca șomeri.

Majoritatea persoanelor neangajate preferă să se adreseze prietenilor, rudelor sau colegilor pentru a-și găsi un loc de muncă. Indiferent de vârstă, populația neangajată apelează mai des la persoanele din anturajul lor și mai puțin la serviciile oferite de către autorități. Conform graficului de mai jos, observăm că serviciile oferite de STOFM/ANOFM pentru a încadra persoanele neocupate în câmpul muncii nu se bucură de popularitate.

⁴¹ Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în trimestrul III 2019, Biroul Național de Statistică, 2019

<https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6521>



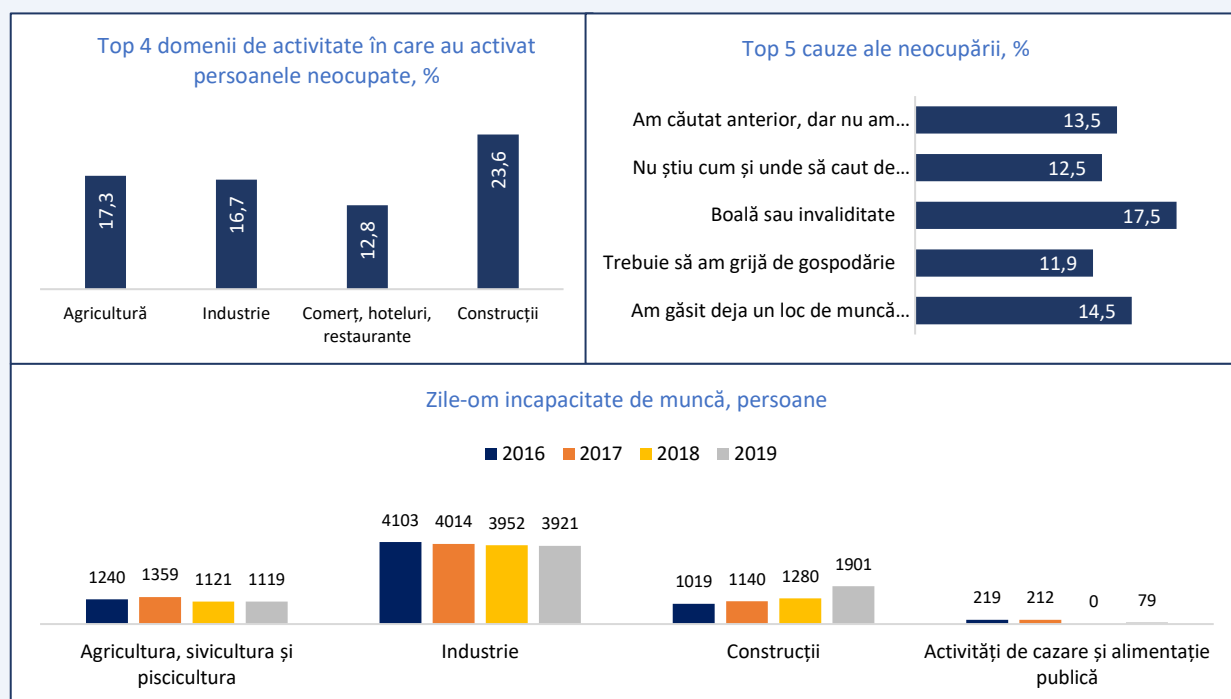
F98. Metodele de a-și găsi un loc de muncă, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Conform [cercetării](#) Alianței Organizațiilor Persoanelor cu Dizabilități (AOPD), principalele bariere în angajare a persoanelor cu dizabilități sunt: **stereotipurile și accesibilitatea**. Foarte mulți angajatori au reticența de a angaja o persoană cu dizabilități, în primul rând, din cauză stereotipurilor la nivel de societate față de această categorie a populației. Aceste stereotipuri afectează și alimentează subaprecierea de sine a persoanelor cu dizabilități. Totodată, stereotipurile nu permit angajatorului să evalueze capacitățile de facto ale persoanei cu necesități speciale și din start prognozează o productivitate redusă, respectiv pierderi financiare, în cazul în care îl angajează. Accesibilitatea la locul de muncă este vitală pentru persoana cu dizabilități, lipsa acesteia constituind o barieră semnificativă. Solicitarea de a adapta locul de muncă, de a asigura accesibilitatea este percepută ca o problemă și cheltuieli în plus de către angajator, și nu ca o investiție și responsabilitate civică, precum trebuie să fie.

Principala cauză invocată de persoanele neocupate rămâne a fi, totuși, boala și invaliditatea: 17,5% din totalul respondenților. Dacă celelalte cauze au afectat diferit femeile și bărbații, atunci boala și invaliditatea au fost pretextate în măsură egală de ambele sexe. Totodată, conform datelor Biroului Național de Statistică, în domeniile de activitate din care provin persoanele neocupate interviuate este atestată cea mai mare pondere a accidentelor de muncă și cel mai mare număr de zile-om privind incapacitatea de muncă per an.

Astfel în industrie, unde au activat 16,7% din persoanele neocupate interviuate, sunt atestate cele mai multe zile-om de incapacitate de muncă: 3 921 zile în 2019. Deși se înregistrează o mică scădere comparativ cu anul 2016, (cu 182 zile mai puțin ca în 2019), industria rămâne sectorul de top, în care incapacitatea de muncă a lucrătorilor depășește aproximativ de 3 ori nivelul celorlalte domenii de activitate din Republica Moldova. Totodată, în industrie, pe parcursul a ultimilor 4 ani sunt înregistrate cele mai multe accidente de muncă: 111 în anul 2019. Dacă ar fi să comparăm cu sectoarele agricultură, construcții și domeniul HoReCa, unde în medie în anul 2019 s-au produs 1 033 de accidente pe an, accidentele în sectorul industriei sunt de 3,8 ori mai frecvente.



F99. Zile-om incapacitatea de muncă în cele top 4 domenii de activitate ale persoanelor neangajate

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women, [datele BNS](#)

3.1.2. MARGINALIZAREA (STEREOTIPURILE ÎN SOCIETATE PRIVIND ROLURILE DE GEN)

Indicatorul cu privire la marginalizare cauzată de stereotipurile din societate privind rolurile de gen, înregistrează cel mai mic nivel de egalitate din prezenta valoare convențională comparativ cu celelalte componente ale acestuia – **46,38p**. Standardele de bază ale acestui indicator sunt: (i) raport egal între femei și bărbați în divizarea sarcinilor casnice și de îngrijire, (ii) predispunerea de a încadra copiii în instituții de educație timpurie (creșe, grădinite), (iii) egalitate de gen în segregarea pe domenii de activitate (orizontală).

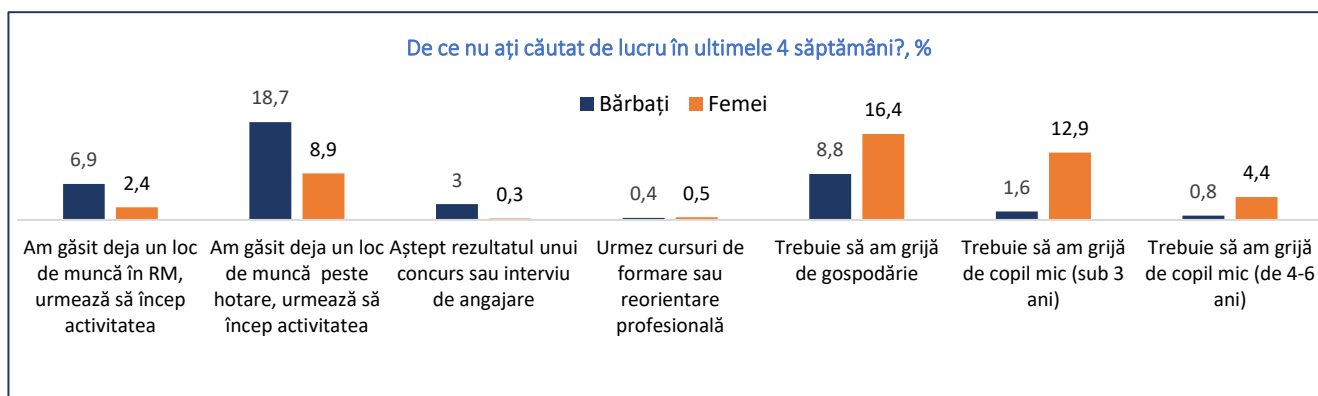
ELEMENTELE CHEIE	VARIABLELE DE EVALUARE (standarde minime)	Nivelul egalității de gen	Punctajul mediu calculat
Marginalizarea (stereotipurile în societate privind rolurile de gen)	Raport egal între femei și bărbați în divizarea sarcinilor casnice și de îngrijire	10,44	46,38
	Predispunerea de a încadra copiii în instituții de educație timpurie (creșe, grădinite)	98,68	
	Egalitate de gen în segregarea pe domenii de activitate (orizontală)	38,20	

Inegalitatea de gen în rândul persoanelor neocupate în funcție de divizarea sarcinilor casnice și de îngrijire este una extrem de pronunțată – aproape 90p. Putem constata că, divizarea sarcinilor în familie, alimentează percepțiile societății față de rolul femeii și a bărbatului în toate sferile vieții publice și private, ceea ce se răsfrânge negativ, inclusiv, și asupra procesului de încadrare pe piața muncii.

Deși, percepțiile legate de rolurile tradiționale ale femeilor și bărbaților s-au îmbunătățit ușor în ultimii 10 ani, totuși acestea persistă și au o influență negativă în toate domeniile vieții publice și private. Un sondaj realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare în 2019⁴², arată că 73,1% din respondenți consideră că este de datoria bărbatului să aducă bani în casă, 61,8% cred că femeia trebuie să se ocupe de treburile casei, 59,7% sunt de părerea că destinul femeii este gospodăria și familia.

3.1.2.1. RAPORT EGAL ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DIVIZAREA SARCINILOR CASNICE ȘI DE ÎNGRIJIRE

Fiecare a treia femeie neangajată nu și-a căutat un loc de muncă în ultima lună din cauza treburilor casnice și îngrijirea copiilor. Femeilor le este mai greu să se încadreze în câmpul muncii, fiind împovărate inclusiv de obligațiunile de familie și gospodărie. Din graficul de mai jos observăm că grija de gospodărie și pentru copii constituie un obstacol serios pentru femei în căutarea unui loc de muncă.



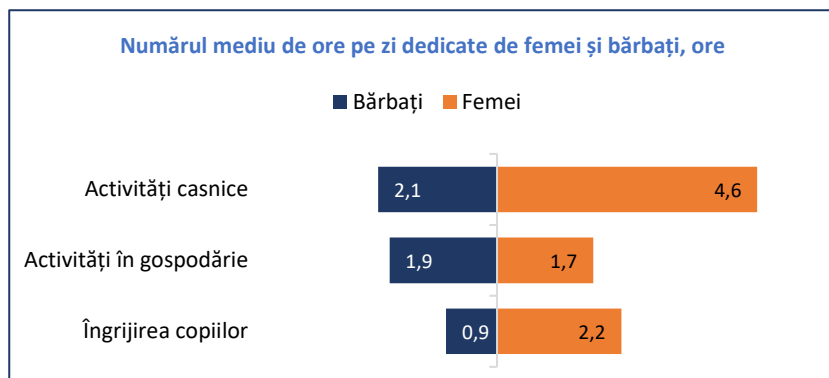
F100. Motivul persoanelor neangajate din care cauză nu au căutat un loc de muncă în ultimele 4 săptămâni, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

O discrepanță de 50% se înregistrează între femeile și bărbații neocupați, care nu activează pe motiv că trebuie să aibă grijă de gospodărie. Ponderea femeilor respondente (16,4%) este de două ori mai mare decât cea a bărbaților (8,8%) care nu au un loc de muncă din cauza că s-au dedicat treburilor casnice. Conform datelor Barometrului de Gen (2016), activitățile casnice și de îngrijire a copiilor ocupă de două ori mai mult timp din orarul zilnic al femeilor decât cel al bărbaților și tendința respectivă se păstrează aceeași pe parcursul a mai

⁴² Indexul Egalității de Gen 2020, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
http://progen.md/files/8147_cpd_indexul_egalitatii_de_gen_2020.pdf

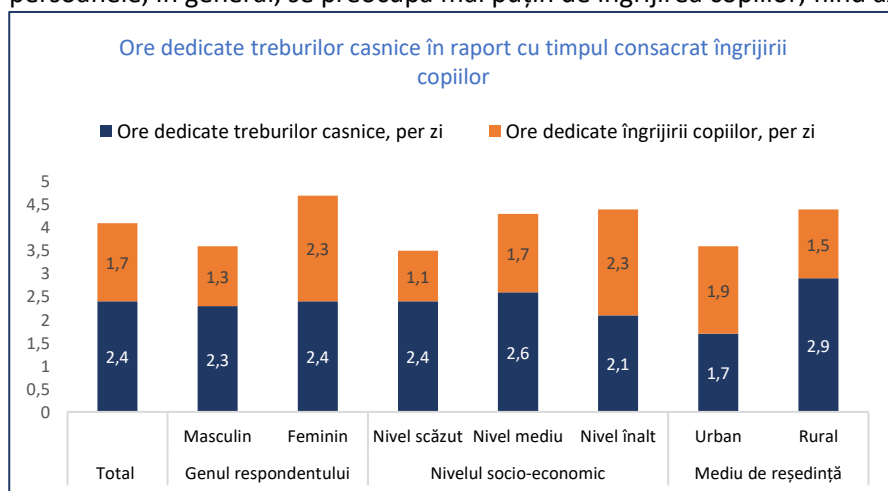
multor ani. Cauza majoră a acestor discrepanțe sunt stereotipurile de gen în societate, care alimentează ideea că bărbatul este cel care trebuie să muncească, iar femeia cea care trebuie să aibă grijă de casă, de educația și creșterea copiilor.



F101. Numărul mediu de ore pe zi dedicate de femei și bărbați, ore

Sursa: Conform Barometrului de Gen⁴³

Femeile acordă de două ori mai mult timp decât bărbații pentru îngrijirea copiilor. Observăm din figura 102 că diferența dintre orele dedicate treburilor casnice este nesemnificativă din perspectiva de gen. În schimb, constatăm, că femeile dedică de două ori mai mult timp îngrijirii copiilor. Acest lucru demonstrează prezența stereotipurilor și a rolurilor de gen. Majoritatea bărbaților neangajați nu se implică suficient în creșterea și îngrijirea copiilor. Un alt aspect important pe care îl trasează graficul respectiv, este că în mediul rural persoanele, în general, se preocupă mai puțin de îngrijirea copiilor, fiind axați mai mult pe treburile casnice.



F102. Ore dedicate treburilor casnice în raportul cu timpul consacrat îngrijirii copiilor, ore

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

3.1.2.2. PREDISPUNEREA DE A ÎNCADRA COPIII ÎN INSTITUȚII DE EDUCAȚIE TIMPURIE (CREȘE, GRĂDINIȚE)

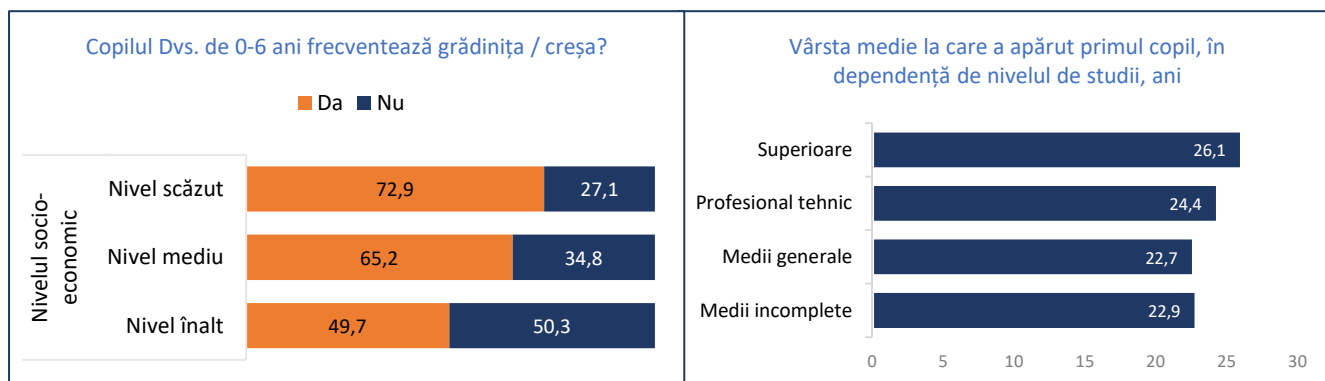
Atât femeile, cât și bărbații neangajați sunt predispuși să-și încadreze copiii într-o instituție de educație timpurie. Indicatorul privind predispoziția de a înscrie copiii în instituții de educație timpurie atinge un nivel de egalitate perfectă – 98,7p. Astfel, sondajul a relevat că pentru 31,9% bărbați și 32,8% femei anume nedorința de a duce copilul mai mic de 3 ani la grădiniță este unul dintre motivele principale ale nevalorificării acestei oportunități. Totodată, răspunsurile distincte ale persoanelor neangajate oferite pentru întrebări adiționale tangențiale cu subiectul dat au scos în evidență unele particularități de gen.

Extinderea serviciilor de creșă și grădiniță este o condiție obligatorie pentru a încadra persoanele neangajate, cu nivel socio-economic scăzut pe piața muncii. Potrivit graficului de mai jos, persoanele care au un statut socio-economic înalt au libertatea de a alege dacă copiii lor pot sau nu frecventa creșa/grădinița. La polul opus, observăm, că persoanele cu un nivel socio-economic mediu sau scăzut sunt total dependenți de stat, și anume de serviciile de creșă și grădiniță (vedeți figura 103). În mediul rural, 70,9% din copiii respondenților frecventează

⁴³ Barometrul de Gen 2016 în Republica Moldova, CPD, http://progen.md/files/8393_final_barometrul_de_gen_rom.pdf

grădinița sau creșa, în comparație cu 47,4% din mediul urban. Problema accesului la serviciile de creșă și grădiniță este caracteristică mai mult orașelor, îndeosebi celor mari.

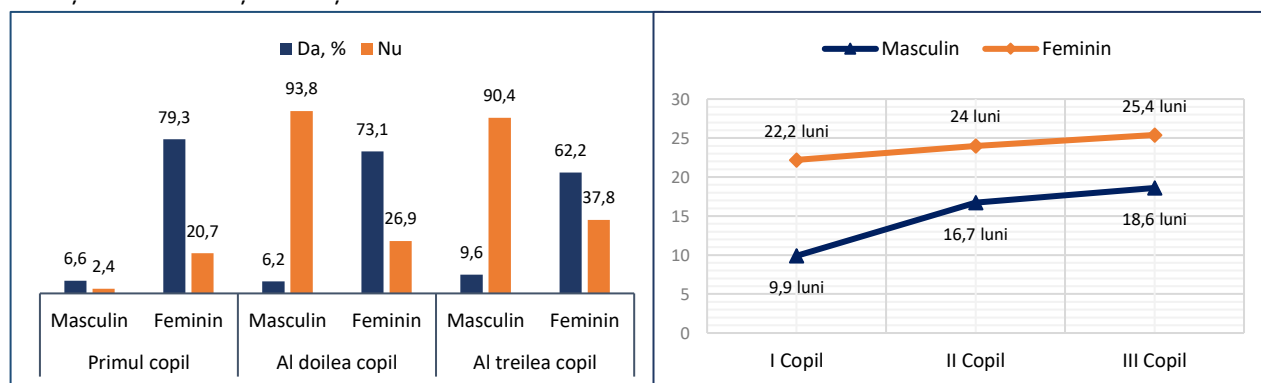
Femeile tind să-și întemeieze o familie mai devreme decât bărbații. Astfel, vârsta medie de căsătorie a femeilor este de 20,5 ani, comparativ cu 24,2 a bărbaților. Vârsta medie de căsătorie a populației este de 22,7 ani, iar primul copil apare deja în primul an de căsătorie (23,7 ani). Persoanele cu studii superioare se hotărăsc să aibă copii la o vârstă mai înaintată (26,1 ani; vedeți figura 104).



F103. Ponderea șomerilor a căror copii de 0-6 ani frecventează grădiniță/ creșă, în dependență de nivelul socio-economic, %
Sursa: Sondajul de opinie, CPD și UN Women

F104. Vârsta medie la care a apărut primul copil, în dependență de nivelul de studii, ani
Sursa: Sondajul de opinie, CPD și UN Women

Femeile sunt cele care beneficiază cel mai mult de concediu de îngrijire a copilului. Graficul de mai jos arată ponderea dintre femeile și bărbații care au beneficiat de concediul de îngrijire a copilului. Observăm că aproximativ 70% dintre femeile neocupate sunt sau au fost în concediu de îngrijire a copilului. Abia la al treilea copil, scade numărul femeilor și crește numărul bărbaților care beneficiază de acest concediu. Chiar și așa, diferența între femei și bărbați este una destul de mare.

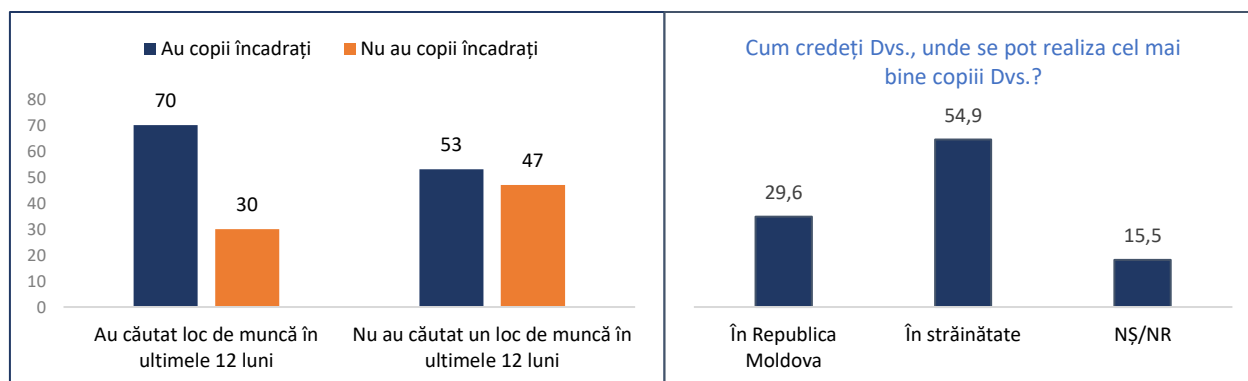


F105. Beneficierea de concediu de îngrijire a copilului cu vârsta de 3 ani și durata acestuia, pe sexe
Sursa: Calculule CPD în baza sondajului de opinie, 2019

Realitatea arată că bărbații beneficiază mai mult de concediu de îngrijire a copiilor la cel de-al treilea copil. Astfel, cu cât crește numărul copiilor în familie, crește și numărul bărbaților care beneficiază de concediul de îngrijire. Totodată, crește și perioada concediului. La primul copil, durata concediului de îngrijire a copilului, de care au beneficiat tații a fost aproximativ de 10 luni. La cel de al doilea copil durata concediului aproape că se dublează, constituind aproximativ 16,7 luni. Este o tendință pozitivă, care se menține și la apariția următorilor copii. Dar, diferența dintre numărul femeilor și al bărbaților care au beneficiat de concediu de îngrijire a copilului este una imensă. Astfel, dacă autoritățile nu vor introduce măsuri de încurajare a taților de a beneficia de acest concediu, putem intui că lucrurile nu se vor schimba în următorii ani.

Înscrierea copiilor la grădiniță/creșă sporește dorința părinților neangajați de a intra pe piața muncii. Astfel, 70% dintre respondenții care au copii cu vârsta de 0-6 ani și au reușit să-i încadreze în creșă/grădiniță, sunt în căutare activă a locurilor de muncă. Acest lucru evidențiază importanța majoră de a asigura toate localitățile din Moldova cu grădinițe și grupe de creșă, deoarece sporește dorința persoanelor neangajate de a se încadra cât mai rapid în câmpul muncii. Reamintim, că lipsa acestor servicii constituie o barieră importantă a părinților cu copiii mici de a se încadra pe piața muncii.

Cu regret, majoritatea persoanelor neangajate consideră că copiii lor au mai mare șansă să se realizeze în străinătate, decât în Republica Moldova. Constatăm, că mai mult de jumătate din respondenți (54,9%) sunt convinși că copiii lor nu au un viitor în țară. Doar 29,6% vor ca copii să rămână acasă, iar 15,5% sunt confuzi și indeciși față de viitorul propriilor copii.



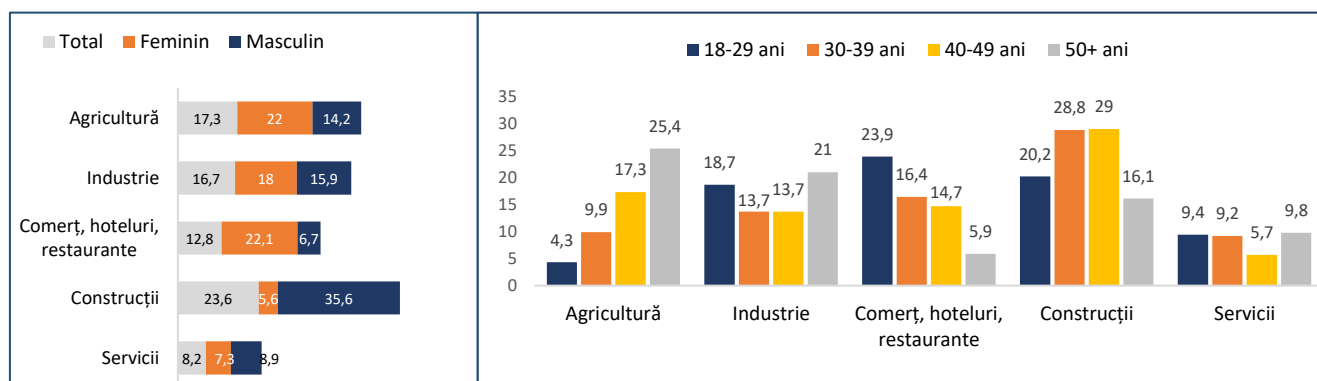
F106. Ponderea persoanelor neocupate care au copii cu vârsta de 0-6 ani care frecventează grădinița/ creșa, %

Sursa: Calculele CPD în baza sondajului de opinie, 2019

F107. Opinia respondenților cu privire la locul unde copii acestora se pot realiza mai bine, %

3.1.2.3. EGALITATE DE GEN ÎN SEGREGAREA PE DOMENII DE ACTIVITATE (ORIZONTALĂ)

Majoritatea respondenților care în prezent au statut de neangajat/tă au activat anterior în domeniul construcției sau a agriculturii. Analiza domeniilor de activitate a persoanelor cu statut de șomer, arată că majoritatea au activat în domeniile: agricultură, construcție, industrie sau HoReCa⁴⁴. Figura de mai jos examinată prin prisma de gen, demonstrează că majoritatea bărbaților, actualmente neangajați, au activat anterior în domeniul construcțiilor - 35,6%, iar majoritatea femeilor - în domeniul agriculturii și HoReCa – 22%.



F108. Top 5 domenii de activitate în trecut a respondenților neocupați, pe vârste, pe sexe, %

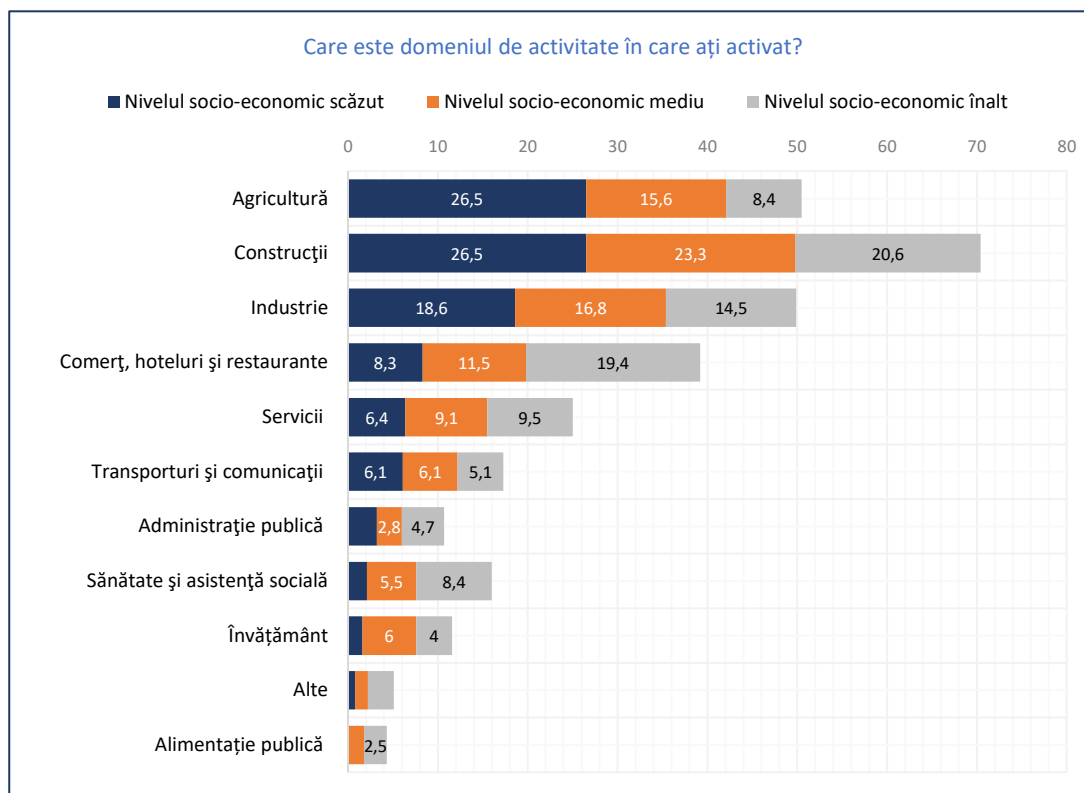
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

În rândul bărbaților, cel mai vulnerabil grup îl constituie persoanele, cu vârstele cuprinse între 30-39 și 40-49 ani, care au activat în domeniul construcției. Datele sondajului arată că cea mai mare pondere a celor neocupați se înregistrează în rândul persoanelor care au activat în domeniul construcțiilor (23,6%), mai mult de jumătate dintre ei având vârsta între 30-49 de ani (57%). De menționat că 35,6% dintre persoanele care au activat în construcții, o constituie bărbații.

În rândul femeilor, cel mai vulnerabil grup îl formează persoanele cu vârsta de peste 50 de ani care au nivel socio-economic scăzut și vin din agricultură. Datele sondajului relevă că 22,0% dintre persoanele care au activat în agricultură sunt femei, iar 25,4% dintre ele sunt femeile cu vârstă mai mare de 50 de ani.

Datele confirmă o dată în plus că persoanele care fac parte din pătura social-economică scăzută activează cel mai des în domeniul agriculturii și construcției. Persoanele cu un nivel social-economic mediu, de obicei muncesc în industrie și construcții. Pentru persoanele, care fac parte din grupul cu nivel socio-economic înalt, domeniile caracteristice de activitate sunt construcțiile (20,6%), sfera HoReCa (19,4%), și industria (14,5%).

⁴⁴ Aceasta asociere a silabelor unor cuvinte, provine din Olanda, unde a fost folosită pentru prima oară pentru a denumi unitar domeniul Hotelurilor, Restaurantelor, Cafenelelor, dar și a spațiilor de cazare (pensiuni, hoteluri, hosteluri).

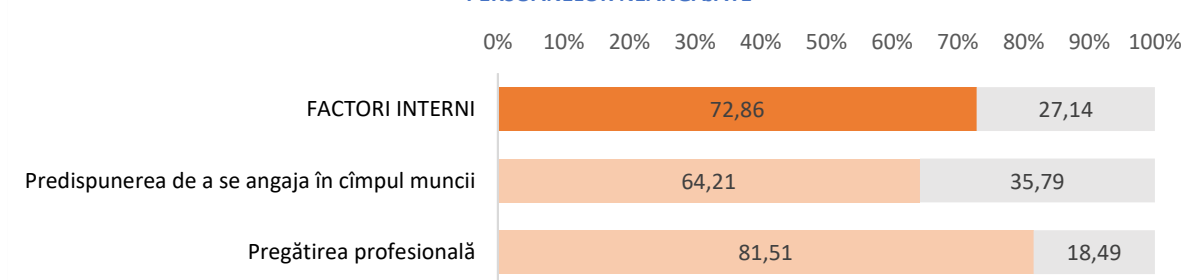


F109. Domeniile de activitate a respondenților, conform nivelului socio-economic, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

3.2. FACTORI INTERNI

Comparativ cu factorii externi, impactul factorilor interni asupra accesului șomerilor pe piața muncii este semnificativ mai mic, cu o valoare a egalității de 72,86 puncte, dar nu mai puțin important. Factorii interni au fost evaluați prin prisma a două componente: (i) predispunerea de a se angaja în câmpul muncii și (ii) pregătirea profesională.

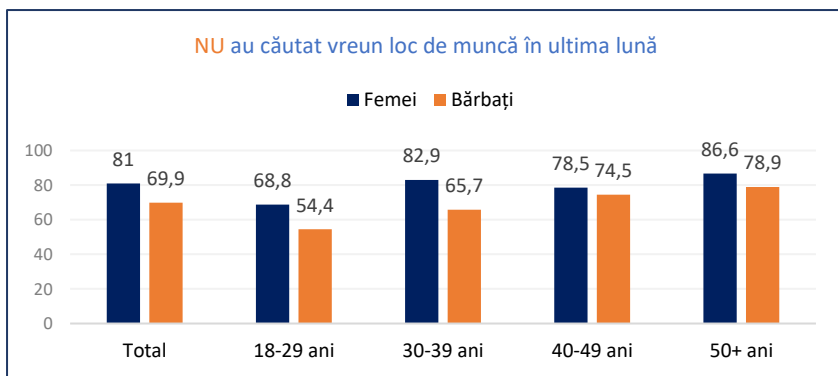
VALOAREA CONVENȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR NEANGAJATE



Deși, ambele componente înregistrează valori mai mari peste nivelul mediu de egalitate, totuși, **predispoziția persoanelor neocupate de a se angaja în câmpul muncii a diminuat Valoarea convențională a egalității de gen**, prin faptul că are un punctaj de doar 64,2 puncte, comparativ cu pregătirea profesională – 81,5 puncte.

3.2.1. PREDISPUNEREA DE A SE ANGAJA ÎN CÂMPUL MUNCII

Opt femei din zece care sunt neangajate, nu au căutat un loc de muncă pe parcursul ultimei luni. Conform figurii 110, observăm o discrepanță între ponderea femeilor neangajate și a bărbaților neangajați care nu au căutat un loc de muncă în ultima lună. Astfel, din numărul total de respondenți de genul feminin, 81% afirmă că nu au căutat un loc de lucru, față de 69,9% de respondenți de genul masculin. La fel, atestăm un decalaj mare între respondenții neocupați de genul feminin și de genul masculin atunci când divizăm pe criterii de vârstă. Respectiv, cea mai mare diferență se observă între persoanele neangajate de genul masculin și feminin cu vârsta de 30-39 ani, care constituie 17,2%. Există discrepanță și în rândul tinerilor cu vârsta între 18 – 29 ani.



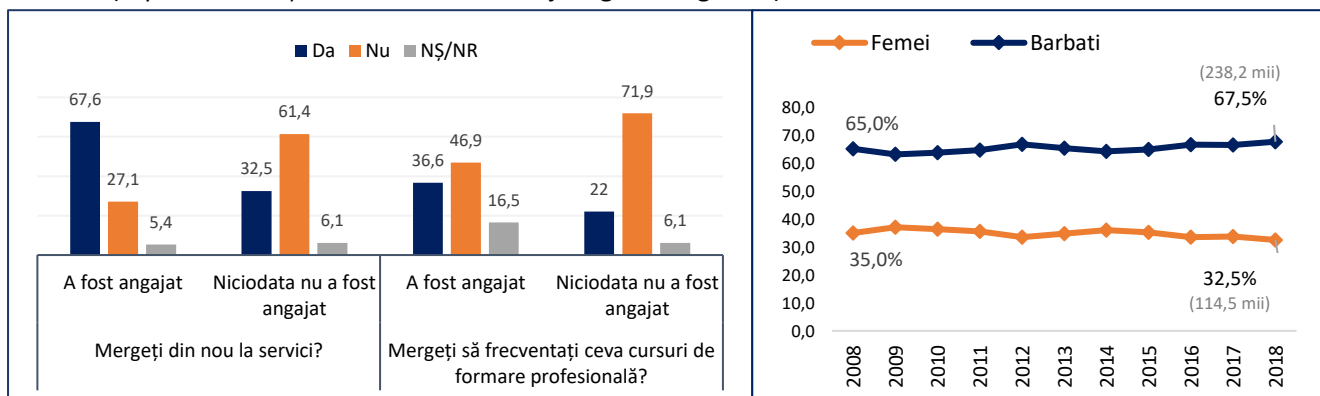
F110. Ponderea femeilor și bărbaților care nu au căutat un loc de muncă în ultima lună, pe vârste, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

3.2.1.1. EXISTĂ DORINȚĂ DE A PARTICIPA ACTIV ÎN CÂMPUL MUNCII LA NIVEL NAȚIONAL

Femeile care s-au dedicat treburilor casnice și îngrijirii copiilor sunt mai puțin interesate să revină în câmpul muncii sau să frecventeze cursuri de formare profesională. Majoritatea femeilor care nu au fost niciodată angajate, chiar dacă copiii deja frecventează creșa sau grădinița, nu manifestă interes de a se încadra în câmpul muncii (61,4%) sau de a frecventa careva cursuri de formare profesională (71,9%). Această situație ar putea avea la bază mai mulți factori, precum (i) perpetuarea stereotipurilor privind implicarea femeii în treburile casei (chiar dacă sunt observate unele progrese în depășirea acestor precepții perimate despre rolul femeii și a bărbatului în societate, oricum mai mult de jumătate din populație încă au predispușia de a susține aceasta), (ii) asigurarea venitului familiei/gospodăriei din remitențele sau bunurile trimise de rudele plecate la muncă peste hotare, (iii) indisponibilitatea locurilor de muncă în imediata apropiere care să răspundă la necesitățile de pregătire profesională actuală a persoanei neangajate, (iv) inflexibilitatea programelor educaționale care ar permite perfecționarea sau formarea profesională continuă.

Prin urmare, în contextul în care la nivel național nu se vor implementa măsuri ce vin să contribuie la încadrarea/reîncadrarea femeilor în câmpul muncii, nu se exclude faptul că ponderea femeilor de 15-29 de ani din grupul NEET va continua să fie extrem de mare, pentru mai multe femei inactivitatea devenind o deprindere cronică, iar altele se vor regăsi în categoria persoanelor descurajate.⁴⁵

Decalajul de gen este destul de pronunțat în rândul persoanelor ce pleacă peste hotare, bărbații fiind cei ce recurg mai des la emigrarea în scop de muncă. Conform ultimelor date oferite de BNS, în 2018 - 352,7 mii persoane din Moldova au plecat peste hotare, femeile constituind a treia parte din totalul acestora (32,5%). Analiza în dinamică ne permite să concluzionăm că numărul de persoane ce decid să plece la muncă peste hotare este în continuă creștere. Totodată, s-a accentuat și decalajul de gen – de la 30 pp în 2008 la 35 pp – peste un deceniu (reprezentând și cel mai mare decalaj de gen înregistrat).

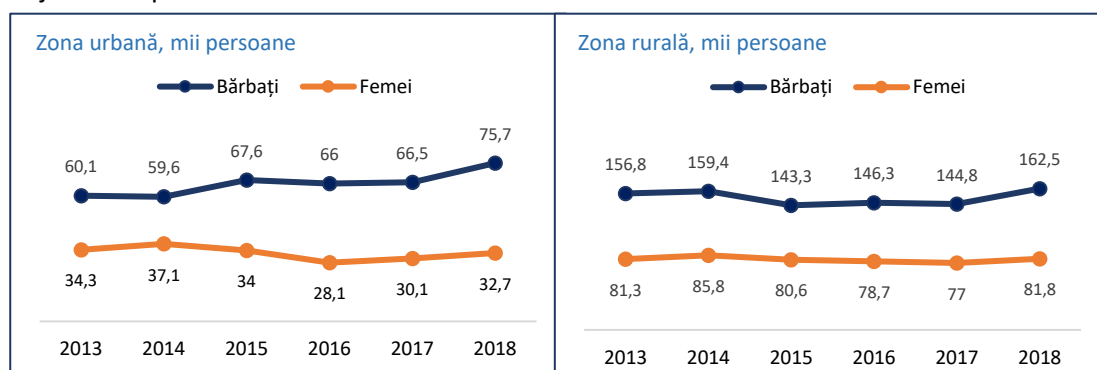


F111. Perspectiva femeilor de a reveni în câmpul muncii/de a învăța în cazul în care copii vor frecventa grădiniță/creșă, în funcție de exp. profesională
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

F112. Dinamică de gen în procente a persoanelor de 15+ ani plecate peste hotare la lucru sau în căutare de lucru, %
Sursa: BNS, 2008 - 2018

⁴⁵ **Persoane descurajate** sunt persoanele inactive, disponibile să lucreze în următoarele 15 zile, care nu au un loc de muncă și au declarat că sunt în căutarea unui loc de muncă, dar nu au întreprins nimic în acest scop în ultimele 4 săptămâni sau că nu caută un loc de muncă din următoarele motive: au crezut că nu există locuri libere sau nu au știut unde să mai caute; nu se simt pregătite profesional; cred că nu vor găsi de lucru din cauza vârstei; au căutat altă dată și nu au găsit (BNS).

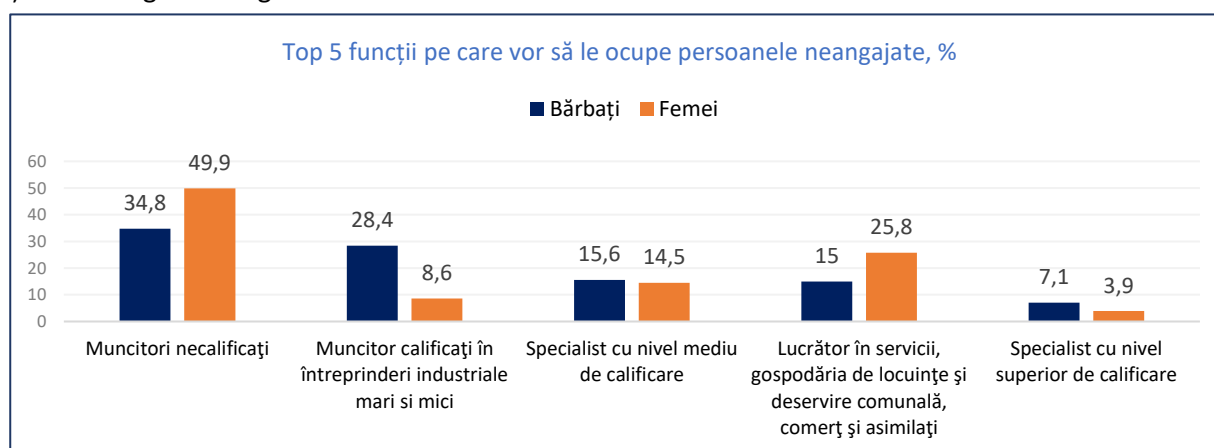
Ponderea persoanelor din mediul rural este practic de trei ori mai mare decât a persoanelor din mediul urban, care sunt în căutarea unui loc de muncă în străinătate sau deja se află la muncă peste hotare. Datele statistice ne arată că în anul 2018 au emigrat 108,4 mii persoane din zona urbană, dintre care 75,7 mii bărbați și 32,7 mii femei. În schimb, din zona rurală un număr de 244,3 mii persoane își caută un loc de muncă peste hotare sau deja se află peste hotare.



F113. Populația de 15 ani și peste aflată la lucru sau în căutarea de lucru în străinătate

Sursa: BNS, 2013-2018

Femeile neangajate nu manifestă dorința de a ajunge în funcții decisive, precum conducătoare a instituțiilor publice de toate nivelurile. Totodată, nici o femeie din grupul de respondente nu se vede la cârma APL-urilor. Aproximativ, jumătate din femeile neocupate tind să se angajeze în câmpul muncii ca și lucrătoare necalificate. Astfel, 30% din respondente preferă să lucreze în domeniile de servicii ale gospodăriilor comunale și de locuințe, deservire comunală sau comerț. Cu regret, femeile în continuare sunt reticente de a se angaja în forțele armate. Rezultatele reflectate în următoarea figură arată pregnant că femeile continuă să fie influențate de stereotipuri și roluri de gen în alegerea domeniilor de activitate.



F114. Funcțiile pe care vor să le ocupe persoanele neangajate, pe criteriul de sex, %

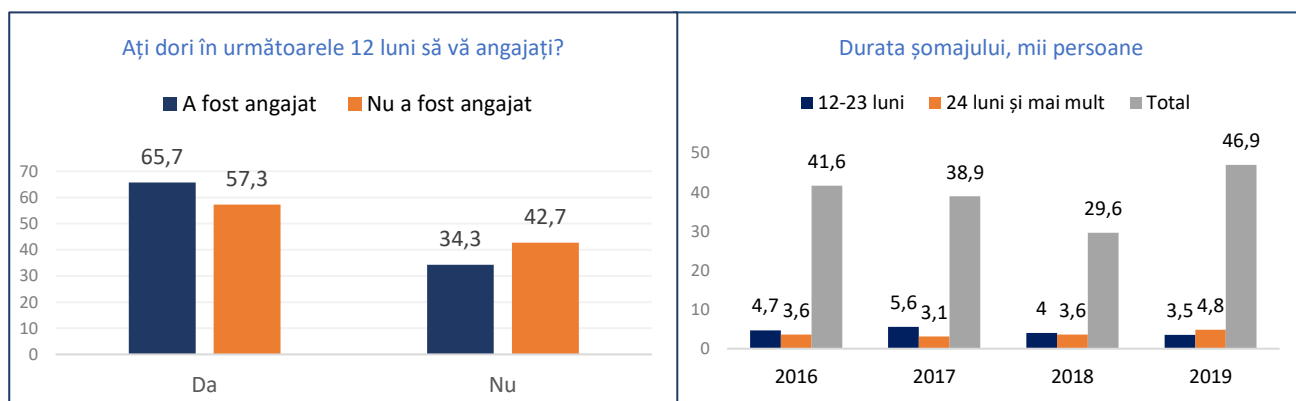
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Jumătate din cei care nu au lucrat niciodată nu își doresc să fie încadrați în câmpul muncii. La întrebarea dacă ar dori sau nu în următoarea perioadă să se angajeze în câmpul muncii, 42,7% din persoanele care nu au lucrat niciodată au răspuns negativ, nu își doresc acest lucru. Analizând situația celor ce au avut totuși o experiență de muncă, constatăm că practic fiecare al treilea manifestă reticență în a reveni. În acest context, printre motivele ce ar influența acutizarea acestei situații pot fi enumerate indisponibilitatea locurilor de muncă ce corespund solicitărilor și necesităților de muncă ai celor neocupați, condițiile de muncă necorespunzătoare, deprinderea de inactivitate, dar și predispunerea de a emigra în scop de muncă.

Cu cât durata de inactivitate este mai mare, cu atât persoanelor le scade dorința de a reveni în câmpul muncii sau le este mai dificil să o facă⁴⁶. Persoanele aflate în șomaj mai mult de 24 de luni în anul 2019 au constituit

⁴⁶ Nota analitică "Cererea și oferta forței de muncă în ultimii 5 ani (2014-2018)", Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2019, <http://anofm.md/files/elfinder/Cererea%20si%20oferta%205%20ani%202014-2018.pdf>

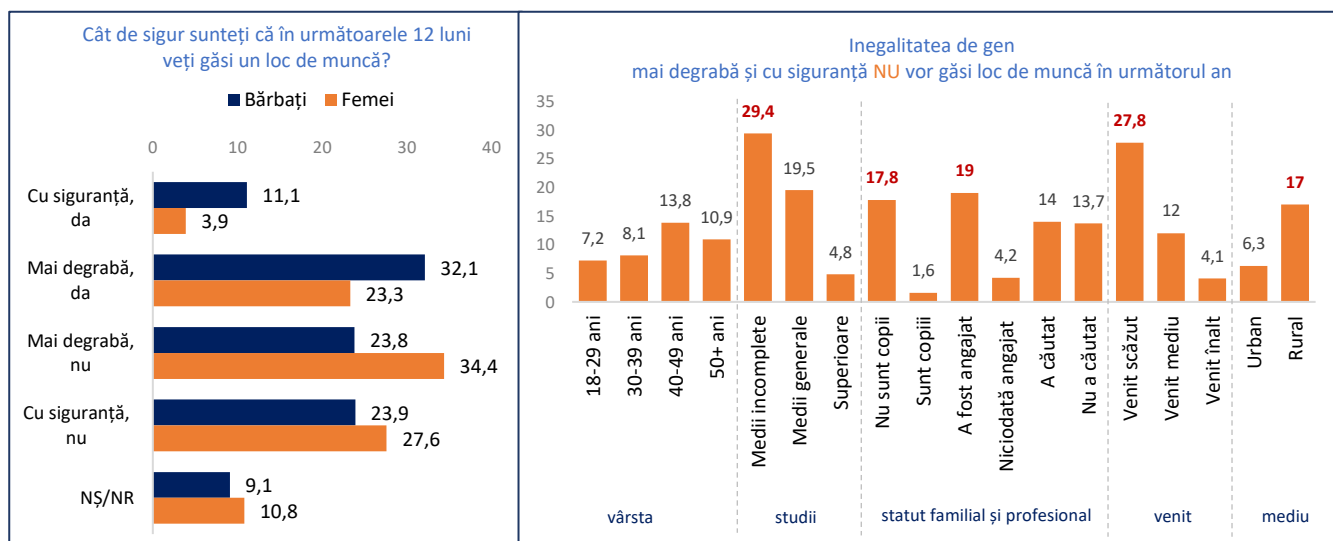
10,23% din total șomeri BIM, fiind în creștere cu 1,59 pp față de anul 2016 (8,64%). Aceasta denotă faptul, că tot mai dificil se plasează în câmpul muncii persoanele aflate în șomaj mai mult de 24 de luni.



F115. Dorința șomerilor de a se angaja în următoarele 12 luni, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

F116. Durata șomajului, mii persoane
Sursa: Conform datelor BNS⁴⁷, șomeri BIM⁴⁸

Indiferent de vârstă, studii, și mediul geografic majoritatea populației este convinsă că nu își va găsi de lucru în următoarele 12 luni. Totodată, bărbații șomeri sunt mult mai siguri că își vor găsi un loc de muncă în următorul an. Astfel, 43,2% din bărbați comparativ cu 27,2% de femei sunt siguri că își vor găsi un loc de muncă în următoarele 12 luni. Dezagregarea datelor a evidențiat că femeile cu studii incomplete, venituri mici și din mediul rural sunt cele mai pesimiste în acest context. Totodată, a atras atenția și faptul că o nesiguranță mai mare se manifestă în rândul femeilor ce nu au copii de vârstă preșcolară. Printre motivele ce vin să accentueze aceste discrepanțe de gen ar putea fi considerate și disponibilitatea locurilor de muncă, în special în mediul rural, și gradul de pregătire profesională și lipsa de încredere a femeilor în propriile forțe și capacități.



F117. Siguranța persoanelor neocupate privind angajarea lor în următoarele 12 luni, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

⁴⁷Biroul Național de Statistică

https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_03%20MUN2019_MUN060/MUN160200.px/table/tableViewLayout1/

⁴⁸Șomerii care corespund criteriilor Biroului Internațional de Migrație

3.2.2. PREGĂTIREA PROFESIONALĂ

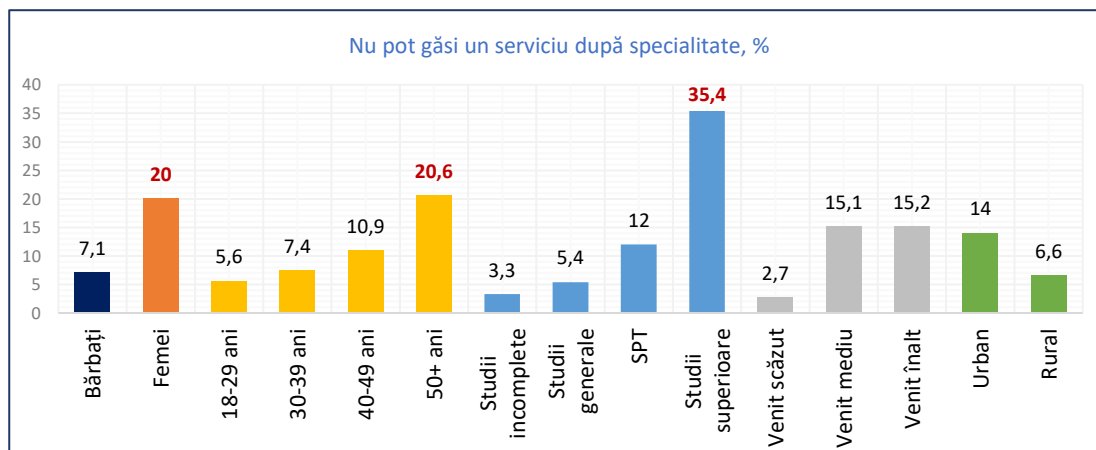
Valoarea convențională a indicatorului pregătirea profesională relevă o inegalitate de gen semnificativă în rândul categoriei persoanelor neangajate. Chiar dacă aceasta este echivalată cu 81,5 puncte, totuși diferența până la 100 de puncte, semnifică o diferență de gen ce urmează a fi abordată. Punctajul total obținut este diminuat de aprecierea respondenților vizavi de corespunderea calificării profesionale cu rigorile și solicitările de pe piața muncii.

INDICATORI	STANDARDE DE BAZĂ	Nivelul egalității de gen	Punctajul mediu calculat
Pregătirea profesională	Calificarea profesională corespunzătoare locului de muncă aspirat	74,00	81,51
	Predispunerea înaltă de a frecventa cursurile de instruire și calificare profesională	89,01	

Având certitudinea că din punct de vedere profesional sunt gata să muncească, totuși, foarte puțini sunt siguri că în următoarele 12 luni își vor găsi un loc de muncă. Cercetarea evidențiază că, chiar dacă respondenții își evaluează abilitățile sale profesionale ca fiind potrivite și suficiente pentru a ieși la lucru, totuși aceștia sunt incerti că își vor găsi un loc de muncă curând. Perspectiva de gen a relevat inegalități relevante de elucidate. Astfel, doar 27,2% din femei au afirmat că în următoarele 12 luni vor reveni pe piața muncii, pe când ponderea bărbaților în această situație este dublă – 43,2%.

3.2.2.1. CALIFICAREA PROFESIONALĂ CORESPUNZĂTOARE LOCULUI DE MUNCĂ ASPIRAT

Femeile neangajate își găsesc mai greu un loc de muncă după specialitate. Conform figurii de mai jos, 20% de femei neangajate, comparativ cu 7,1% bărbați neangajați, afirmă că studiile și calificarea profesională pe care o dețin nu corespund cerințelor locurilor vacante pe piața muncii. Astfel, pentru fiecare a zecea persoană neocupată, oferta de muncă necorespunzătoare specialității ce o deține constituie una dintre cele mai mari bariere de încadrare în câmpul muncii în Republica Moldova. Dezagregarea acestei ponderi pe criteriile socio-demografice ale respondenților a evidențiat că într-o proporție mai mare persoanele cu studii superioare se confruntă cu această problemă (peste 35% au indicat această barieră cu referire la accederea pe piața muncii). Totodată, lista este completată și de persoanele din mediul urban (14%), dar și de persoanele neangajate ce au peste 50 de ani. Perspectiva de gen a evidențiat o inegalitate mai mare în defavoarea femeilor (circa 12,9p.p.).

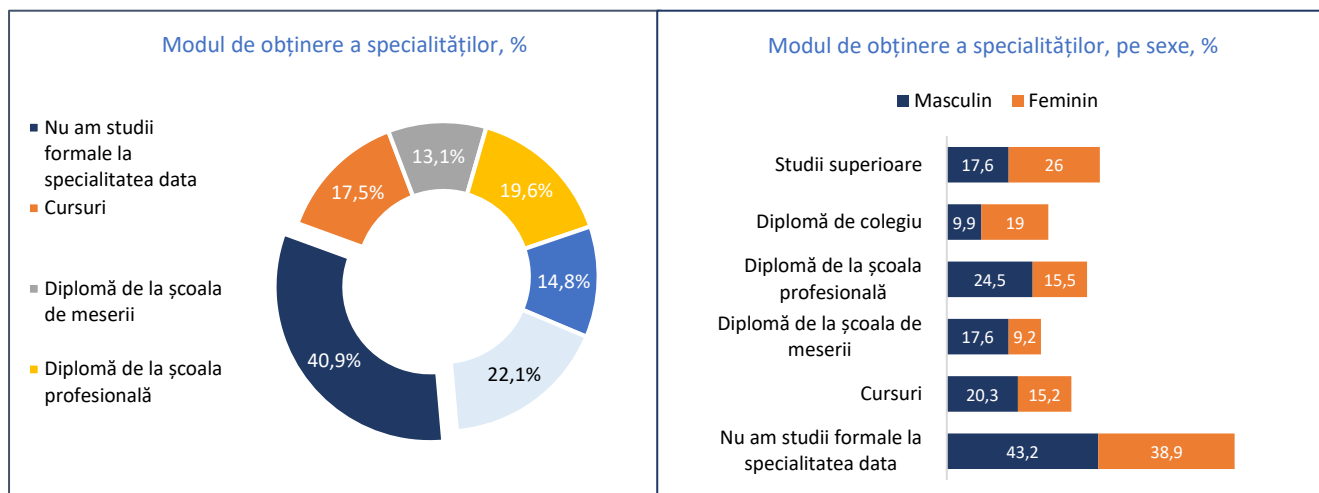


F118. Ponderea neangajaților și neangajatei care nu pot găsi de lucru după specialitate, %
Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

Circa 40% dintre femeile și bărbații nu lucrează după specialitatea pentru care au urmat studii, conform analizei inegalităților de învățare pe tot parcursul vieții în Republica Moldova⁴⁹. Doar 22 la sută din populație sunt angajați în baza studiilor superioare, altele 19,6% în baza diplomei de la școala profesională și 17,5% în baza cursurilor pe care le-au frecventat. Studiul a evidențiat că mai multe femei au reușit să își găsească un loc de muncă în baza diplomei de la colegiu (19% femei, comparativ cu 9,9% bărbați), iar bărbații - în baza studiilor

⁴⁹ Calea incertă spre calificarea adulților, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, 2020
http://progen.md/files/1601_cpd_raport_educatia_adultilor_2020.pdf

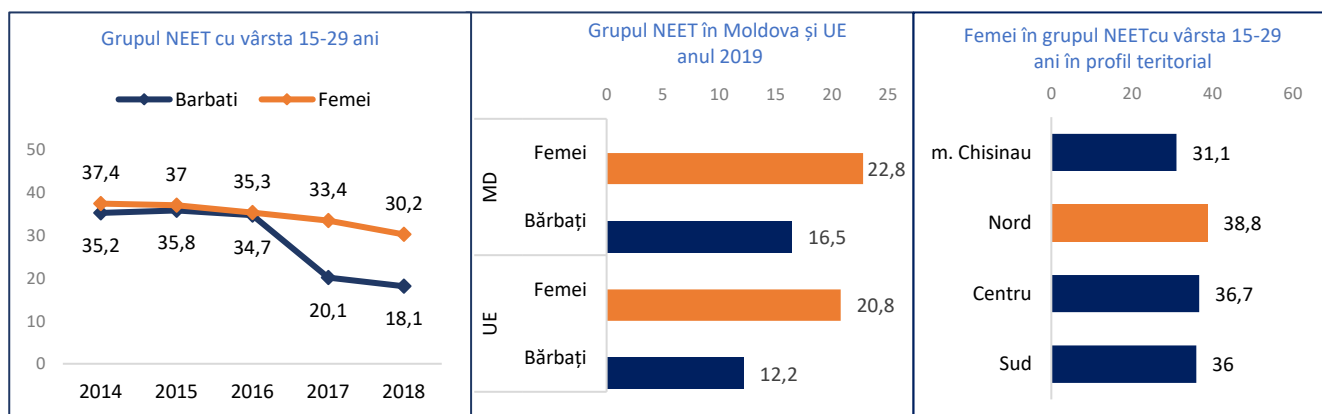
obținute în școala profesională și școala de meserii (vedeți figura 119). Nealinierea curriculum-ului educațional la necesarul de personal de pe piața muncii ar putea fi printre motivele de bază în acest sens.



F119. Modul de obținere a specialităților, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

O discrepanță semnificativă, care înregistrează o tendință pozitivă de-a lungul anilor, se atestă între femeile și bărbații care fac parte din grupul NEET. În anul 2019, grupul NEET a constituit 19,65%⁵⁰, rata fiind mai ridicată decât media țărilor UE - 16,4 %⁵¹. Totodată, rata femeilor care nu fac parte din populația ocupată, nu studiază/învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la nici-un fel de cursuri sau alte instruiți în afara sistemului formal de educație este de 22,8% față de 16,5% bărbați. În profil teritorial, pentru 2019, se observă că femeile din zona de Nord reprezintă o pondere mai mare în acest cluster comparativ cu celelalte zone (fig. 120).



F120. Ponderea grupului NEET din totalul populației, %

Sursa: datele BNS și Eurostat

3.2.2.2. PREDISPUNEREA ÎNALTĂ DE A FRECVENȚA CURSURILE DE INSTRUIRE ȘI CALIFICARE PROFESIONALĂ

Atât femeile neangajate, cât și bărbații neangajați consideră că activitățile de formare profesională sunt necesare pentru a-i face mai competitivi/ mai competitive pe piața muncii. Astfel, sondajul a relevat că peste 70% dintre cei chestionați au venit cu un răspuns afirmativ atunci când întrebarea adresată a vizat importanța cursurilor profesionale (a se vedea figura 121). Perspectiva de gen în acest caz nu a reliefat decalaje semnificative ce urmează a fi abordate. În acest context, inegalități au fost observate în funcție de statutul de angajare în trecut. Persoanele ce au experiență de activitate de natură ocupațională sunt mai predispuse să aprecieze necesitatea cursurilor de calificare, perfecționare comparativ cu cei care nu au fost încadrați în câmpul muncii

⁵⁰Biroul Național de Statistică

https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_03%20MUN2019_MUN010/MUN111100reg.px/table/tableViewLayout1?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774

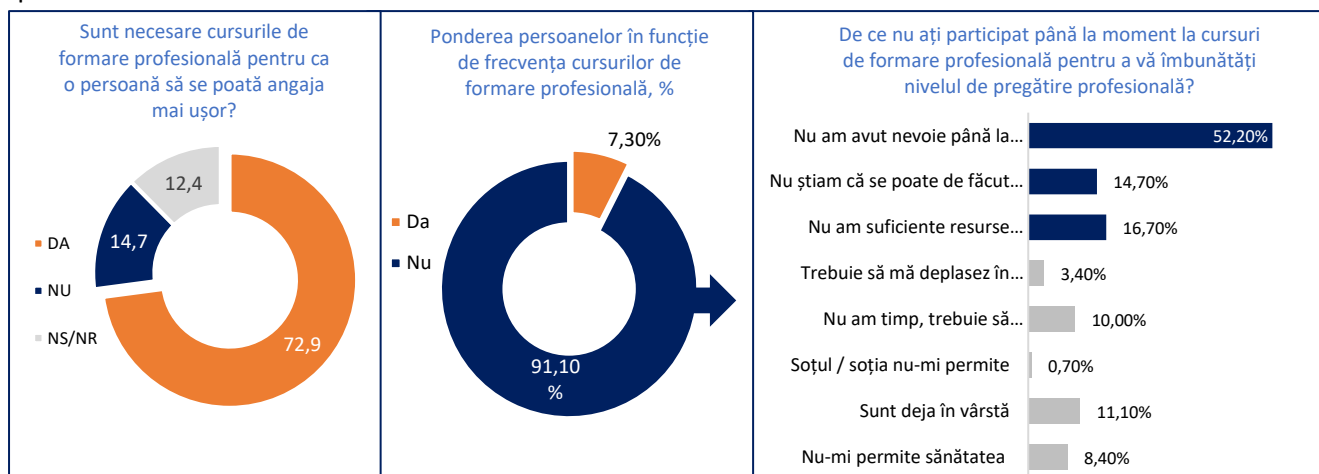
⁵¹Statistics on young people neither in employment nor in education or training, Eurostat

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

până la momentul chestionării (76,1% și respectiv 68,6%). Totodată, această caracteristică le este specifică și celor din urbe – 77,9%, față de 71,3% din mediul rural. De menționat că circa ¼ dintre persoanele neangajate consideră că frecventarea cursurilor de formare profesională ar facilita procesul de găsire a unui loc de muncă.

Deși persoanele neangajate sunt de acord că activitățile de formare profesională sunt necesare, circa 90% dintre acestea nu au frecventat niciodată asemenea cursuri. Observăm că această formă de dezvoltare a abilităților profesionale nu este răspândită în rândul populației. Cauzele frecvenței reduse la cursuri de formare profesională sau, cel puțin, a interesului manifestat către acestea sunt reflectate în graficul de mai jos. Astfel, 52% nu au simțit necesitatea de a frecventa careva cursuri, 14,7% nici nu știau ce presupune această posibilitate, iar 16,7% nu dispun de resurse financiare.

De menționat că persoanele cu studii superioare au urmat cele mai multe cursuri de formare profesională. Ponderea acestora reprezintă 14,7%. Totuși, majoritatea respondenților se caracterizează printr-o reticență sporită în acest context.



F121. Ponderea persoanelor care au frecventat cursurile de formare profesională și cauza de ce nu au făcut-o, %

Sursa: Sondajul de opinie desfășurat la comanda CPD și UN Women

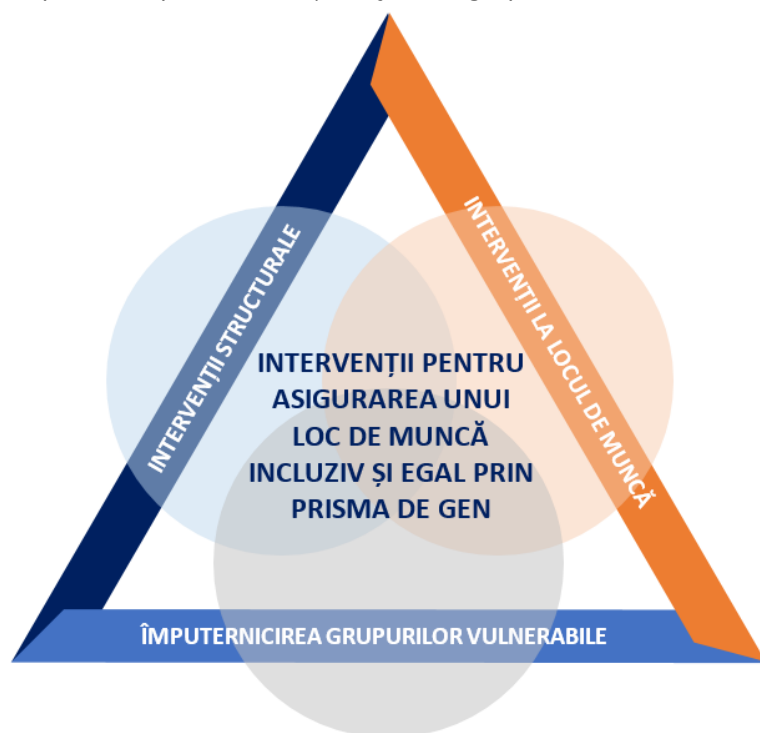
În Republica Moldova, rata mică de participare a populației la studii în ceea ce privește dezvoltarea competențelor este legată, în special, de motivație. Constatarea a fost relevată de studiul elaborat de CPD în cadrul căruia s-au analizat inegalitățile de învățare pe tot parcursul vieții în Republica Moldova.⁵² Astfel, cartografierea populației prin prisma motivației și a accesului la tipuri de educație non-formală a evidențiat că factorul prioritar ce determină nivelul redus de practicare a acestor activități ține mai mult de motivația lor. Prin urmare, în cazul în care politicile naționale nu vor ține cont de nivelul de motivare, acestea vor constitui o intervenție puțin relevantă și cost-eficientă. Practica internațională relevă că, țările cu un nivel înalt de dezvoltare economică atrag o atenție mai mare dezvoltării continue a populației, aceasta fiind abordată ca o investiție în capitalul uman al țării și o premisă a dezvoltării economice.

Cercetarea efectuată accentuează faptul că, în pofida conștientizării importanței și relevanței cursurilor de educație non-formală, majoritatea populației neocupate nu manifestă dorința și motivația necesară pentru a frecventa. În acest context, reiterăm importanța revizuirii programelor de instruire oferite de ANOFM, a domeniile abordate, cât și eficienței campaniilor de informare a populației cu privire la importanța și necesitatea frecventării unor astfel de cursuri.

⁵² "Calea incertă spre calificarea adulților", Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, 2020
http://progen.md/files/1601_cpd_raport_educatia_adultilor_2020.pdf

RECOMANDĂRI

În scopul diminuării inegalităților de gen pe piața muncii, în mod prioritar autoritățile urmează să intervină eficient cu o serie exhaustivă de politici publice și programe naționale. Drept urmare a procesului analitic și a constatărilor evidențiate în cadrul acestei cercetări, ce elucidează cele mai mari bariere cu care se confruntă femeile și bărbații în raporturile de muncă, recomandările au fost definitive prin prisma actorilor responsabili de elaborarea și implementarea politicilor publice sectoriale și a beneficiarilor acestor intervenții. Astfel, recomandările sunt grupate în trei categorii majore, și anume: (i) intervenții ce abordează cauzele structurale ale inegalităților de gen caracteristice pieții muncii, (ii) măsuri pentru sporirea nivelului egalității de gen la locul muncii și (iii) recomandări pentru împuternicirea și susținerea grupurilor vulnerabile.



F122. Tipurile de intervenții pentru diminuarea și eliminarea inegalităților de gen pe piața muncii

Sursa: CPD

INTERVENȚII STRUCTURALE

Fiecare intervenție structurală propusă urmărește abordarea complexă a inegalităților de gen atât în rândul celor ce angajează, cât și în rândul persoanelor angajate și ale celor neangajate. Cercetarea efectuată confirmă necesitatea intervenirii cu măsuri structurale ce ținesc, în primul rând, ajustarea cadrului legal național specific domeniului muncii, întru îmbunătățirea aspectului de gen în raporturile de muncă. În acest context, implementarea de către autorități a tuturor intervențiilor reflectate în continuare va contribui substanțial la încadrarea femeilor și a bărbaților într-un mod egal pe piața muncii, la creșterea profesională a acestora, cât și la acțiunea lor într-un mediu echitabil, incluziv, decent și sigur de muncă.

Dat fiind faptul că cercetarea efectuată a reliefat inechități de gen atât în rândul persoanelor angajate, cât și ale celor neangajate, inechități generate în mod prioritar de o reconciliere ineficientă a vieții profesionale cu viața personală, ce produc în sine efecte atât asupra remunerării, cât și asupra manifestării practicilor discriminatorii în raporturile de muncă și în societate, se recomandă autorităților să intervină cu măsuri ce ar diminua sau chiar ar elimina aceste discrepanțe.

1.1. Sporirea accesului la servicii de educație timpurie, prin: (i) extinderea serviciilor de creșe publice și (ii) deschiderea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor de către angajatori. Cercetarea a evidențiat că populația din mediul urban se confruntă cu o dificultate mai mare de a încadra copiii în instituții de educație timpurie (creșe, grădinițe), ceea ce poate fi considerată o cauză importantă ce determină manifestarea inegalităților de gen în procesul de reconciliere a vieții profesionale cu cea personală. Astfel, pentru a reuși să fie depășite aceste diferențe de gen, autoritățile publice trebuie să-și asume responsabilitatea de a deschide și oferi servicii de

educație ante preșcolară de tip public, în întreaga țară (în special în municipii). În același timp, se solicită ajustarea cadrului legislativ curent pentru a spori și încuraja implicarea subiecților din mediul privat în procesul de prestare a serviciilor alternative celor publice în domeniul educației ante-preșcolare, în special a serviciilor de creșă.

1.2. Implementarea măsurilor de încurajare a ambilor părinți să beneficieze de concediul de îngrijire a copilului. Aceasta ar fi posibil prin: (i) aplicarea „cotei pentru tați” (father’s quota), politica ce rezervă exclusiv tatălui o anumită perioadă din concediul parental, care nu este transferabilă (dacă tatăl nu o utilizează, atunci familia pierde perioada respectivă) și (ii) oferirea suplimentelor financiare acelor tați, care ar dori să prelungească durata concediului parental, mai mult decât perioada minimă prevăzută.

1.3. 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.

1.4. Extinderea serviciului social de asistență personală. În conformitate cu prevederile cadrului legal național⁵⁴, 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 suplinirea echipei de persoane ce au statut de asistent personal, cât și la majorarea bugetului alocat pentru serviciul dat. Prin urmare, mai mult 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.

RECOMANDĂRI PENTRU SPORIREA NIVELULUI EGALITĂȚII DE GEN LA LOCUL MUNCII

2.1. Ajustarea cadrului legal la principiul transparenței în salarizare, în scopul asigurării plății egale pentru munca egală sau munca de valoare egală. Pentru început, e strict necesară definirea clară a principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Cu toate că acest principiu a fost recunoscut și inclus în legislația moldovenească, măsurile întreprinse de autorități s-au limitat la traducerea și includerea în lege a denumirii principiului, fără o explicitare a drepturilor și obligațiilor celor implicați. Simpla enunțare prin lege a unui principiu, nu face ca realitatea să se îmbunătățească și viața angajatelor și angajaților să devină mai echitabilă. Pentru a redresa situația e necesar de a completa cadrul legal cu prevederi și măsuri de transparentizare a sistemului de salarizare și de obligativitate a angajatorilor de orice nivel să aplice mecanisme de evaluare echitabilă a funcțiilor. Instituționalizarea mecanismului de evaluare a funcțiilor prin prisma de gen ar permite depășirea, iar în timp și eliminarea stereotipurilor cu referire la domenii de activitate specifice bărbaților și femeilor. Transparentizarea sistemului de salarizare ar contribui și la diminuarea practicilor muncii informale. Totodată, se recomandă ca prevederile de transparentizare a salariului să fie specificate și implementate în dependență de dimensiunea entității. Astfel, cu cât compania este mai mare, cu atât măsurile de transparentizare vor fi mai specific prevăzute și consecvent implementate.

2.2. Imputernicirea Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, a Sindicatelor și a Ombudsmanului în domeniul investigării inechităților de gen în remunerare. Astfel, recomandăm să fie extinse atribuțiile Consiliului astfel încât să poată realiza investigații legate de discriminare

⁵³ Regulamentul de organizare și funcționare a claselor și grupelor cu program prelungit, 2016

https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_1096_30.12.16.pdf?fbclid=IwAR3gY_kat5fVDZ4EGMg37WTBTecFm-ZV_aWqsuSkpemaosIJYZIzYV6SrV8

⁵⁴ 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>

și diferențe salariale la nivel de sector, în afara examinării unui caz particular. Mandatul de a investiga urmează să cuprindă câteva elemente cruciale: (i) dreptul de a solicita de la angajator informație cu privire la salariile oferite, politica de salarizare, cu condiția că datele cu caracter personal sunt protejate (similar competențelor Autorității Naționale pentru Protecția Concurenței), (ii) dreptul de a investiga cauzele și nivelul diferențelor salariale pentru diferite sectoare ale economiei, ocupații sau angajatori specifici, (iii) mandatul de investigație trebuie să fie strict reglementat, pentru ca acesta să nu producă costuri exagerate pentru angajatori. Totodată, este important ca legislația să prevadă competențe clare pentru Ombudsman și sindicate de a verifica modul în care angajatorii asigură remunerarea egală pentru munca egală.

2.3. Desfășurarea auditului de gen în rândul unităților economice. Măsura de a obliga realizarea de audituri salariale este potrivită pentru companiile și entitățile care au cel puțin 250 de angajați. Aceste audituri ar trebui să vizeze următoarele obiective: (i) analiza raportului de femei și bărbați pentru fiecare categorie de angajați sau funcție, (ii) analiza sistemului de evaluare și clasificare a funcțiilor aplicat în organizația auditată, (iii) evaluarea situației privind plata și diferențele salariale pe criteriul sex. Aceste audituri ar trebui puse la dispoziția reprezentanților angajaților și partenerilor sociali, la cerere, de către conducătorii entităților. Auditurile de gen își propun, în mod particular, să analizeze diferențele salariale identificate între femei și bărbați, oferind nu doar informații, ci analizând și clarificând de ce există aceste diferențe, oferind recomandări de redresare a situației, prin care se va contribui la planificarea unor acțiuni de asigurare a plății egale. Într-o eficientizare a procesului se recomandă elaborarea și aprobarea unei Hotărâri de Guvern ce va stipula metodologia și procedura de certificare a companiilor de audit care vor fi responsabile de desfășurarea acestor evaluări de gen.

2.4. Aprobarea la nivel național a regulamentului – cadru privind implementarea politicilor de non-discriminare întru asigurarea egalității de șanse în relațiile de muncă. Astfel, se propune ca prin intermediul unei Hotărâri de Guvern să fie instituționalizat instrumentul ce va viza în mod prioritar angajatorii cu mai mult de 50 de angajați în scopul ajustării procedurilor interne la prevederi ce ținesc eliminarea tuturor formelor de discriminare în câmpul muncii. În acest scop, documentul Hotărârii va prevedea procesul de aliniere a regulamentelor entităților la principiul egalității de șanse și va include standardele minime ce trebuie respectate în raporturile de muncă pentru a nu perpetua discriminarea de gen și munca indecentă. Acestea vor fi definitive în dependență de etapele principale ale procesului de management al resurselor umane, și anume: recrutarea și angajarea, formarea și perfecționarea profesională, promovarea în carieră, remunerarea, reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, încheierea (finalizarea) contractului de muncă. Adicional, documentul va include stipulări cu referire la procedura de sesizare/raportare a cazurilor de discriminare sau hărțuire în raporturile de muncă, îndrumări cu privire la procesul de monitorizare și evaluare a implementării standardelor respective, cât și prevederi cu referire la informarea și instruirea angajaților, în scopul comunicării și promovării regulamentului.

Menționăm că, aprobarea regulamentului-cadru cu privire la măsurile de prevenire și combatere a discriminării după criteriul de gen la nivel de instituții și organizații este o acțiune reflectată în planul Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 (obiectivul specific 1.2).

2.5. Modificarea prevederilor Codului Muncii ce defavorizează ocuparea persoanelor de vârstă pre-pensionară și pensionară. În special ne referim la art. 86, ce prevede condițiile de concediere a persoanelor angajate, și anume alin. 1 (y') deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Analiza acestei prevederi prin prisma criteriilor de vârstă și de gen a persoanelor angajate, ne permite să considerăm că această stipulare este una discriminatorie, în defavoarea femeilor. În situația când în Moldova încă limita de vârstă de pensionare a femeilor nu este egală cu a bărbaților, până la producerea acestei egalări, prevederea dată condiționează retragerea mai rapidă de pe piața muncii a femeilor. În acest context, recomandăm abrogarea acestei prevederi din Codul Muncii pentru a nu se menține o practică exclusivă în special a femeilor de vârstă pre-pensionară și/sau pensionară. Adicional faptului că femeile tind să se retragă din câmpul muncii mai devreme decât bărbații, inactivitatea dată fiind determinată și de stereotipurile de gen perpetuate în societate cu referire la rolul de îngrijire, cât și de insuficiența serviciilor de educație timpurie a copiilor (nepoților), prevederea respectivă a Codului muncii crează premise și mai accentuate de inechitate în raporturile de muncă.

2.6. Introducerea măsurilor de combatere a hărțuirii sexuale în câmpul muncii⁵⁵ printre care: (i) legalizarea chestionării anonime drept instrument de identificare a incidenței hărțuirii sexuale la locul de muncă; (ii) 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; (iii) completarea Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați cu prevederi referitoare la obligația angajatorului/angajatoarei de a stipula în acordurile colective de muncă clauze menite să reducă/excludă manifestări de hărțuire în câmpul muncii; (iv) completarea art. 31 alin. 2 din Codul muncii cu prevederea interzicerii hărțuirii sexuale la locul de muncă și aplicarea procedurilor de prevenire și eliminare a acesteia; (v) organizarea anuală a instruirilor privind fenomenul hărțuirii sexuale de către Inspectoratul de Stat al Muncii în cadrul companiilor mari din Moldova.

2.7. Eficientizarea mecanismului de accedere a femeilor în funcții de conducere în sectoarele economice. În contextul în care ponderea femeilor antreprenoare este de trei ori mai mică comparativ cu cea a bărbaților, este necesar de a interveni cu măsuri ce vor aborda într-un mod structural această inegalitate. Printre efectele pozitive ce ar putea fi generate de implicarea mai mare a femeilor în antreprenariat și reprezentarea acestora în funcții de conducere ar fi echilibrarea de gen în rândul forței de muncă. Astfel, se recomandă (i) ca următoarea Strategie cu privire la dezvoltarea IMM-urilor să prevadă un obiectiv specific cu referire la dezvoltarea antreprenoriatului feminin și va include măsuri distincte de sporire a accesului femeilor la surse de finanțare (în special, creditare) pentru dezvoltarea afacerilor, pentru servicii de instruire și consultanță în afaceri, (ii) să fie asigurată creșterea anuală a cuantumului resurselor financiare accesate de către femei, astfel încât pe parcursul anilor 2021-2022 acestea să beneficieze de cel puțin 40% din resursele financiare alocate.

2.8. Încurajarea implementării principiilor de abilitare economică a femeilor de către agenții economici. Pornind de la premisa că buna cunoaștere a principiilor de abilitare economică a femeilor (WEPS) nu duce în sine și la implementarea acestora, recomandăm elaborarea regulamentelor și procedurilor interne ale entităților economice astfel încât acestea să corespundă standardelor minime necesare pentru asigurarea oportunităților și șanselor egale pentru femei și bărbați la locul de muncă, și anume: (i) recrutarea și angajarea; (ii) formarea și perfecționarea profesională; (iii) promovarea în funcții; (iv) remunerarea; (v) reconcilierea între viața profesională și cea personală; (vi) siguranța la locul muncii. Astfel, se recomandă ca la etapa organizării concursurilor publice de achiziții, unul dintre criteriile de eligibilitate a persoanelor juridice aplicante să fie implementarea principiilor de abilitare economică a femeilor în cadrul entității ce o conduc. În acest context, toate companiile care beneficiază de contracte publice (cu statul) trebuie să prevadă că acordurile de muncă încheiate cu muncitorii stipulează respectarea acestor principii.

2.9. Generarea datelor statistice dezagregate multiplu, accesibile public cu referire la nivelul egalității de gen în câmpul muncii prin ajustarea formularelor de raportare trimestrială și anuală ce sunt prezentate de angajatori, care să conțină informații suplimentare, defalcate pe sexe, privind raportul dintre femei și bărbați în funcție de conducere, numărul cazurilor de hărțuire, informații referitoare la remunerare pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală, etapele procesului de management al resurselor umane (angajare, instruire, promovare etc.).

RECOMANDĂRI PENTRU ÎMPUTERNICIREA ȘI SUSȚINEREA GRUPURILOR VULNERABILE

3.1. Sporirea nivelului de accesibilitate a instituțiilor de educație, atât din perspectiva de cost, cât și de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie. Conform rapoartelor prezentate de Biroul Național de Statistică, printre motivele de bază ce determină retragerea femeilor din procesul educațional de cele mai multe ori se evidențiază grija de familie și dificultatea în finanțare. Pentru bărbați motivul întreruperii procesului dat ține în primul rând de necesitatea de a lucra și a câștiga bani. Astfel, în contextul în care cercetarea în cauză a evidențiat inechități pronunțate de gen pe piața muncii, în special la capitolul reconcilierii vieții profesionale cu cea personală, cât și decalaje semnificative de gen în rândul tinerilor din grupul NEET de 15-29 de ani, elementul reconcilierii urmează a fi abordat și prin prisma educațională. Totodată, adaptarea tuturor instituțiilor educaționale la necesitățile persoanelor cu dizabilități pentru Moldova rămâne a fi o problemă actuală. Prin urmare, pentru a oferi oportunități echitabile în educație se recomandă: (i) revizuirea curriculumului educațional astfel încât să fie oferite condiții extinse pentru flexibilitatea programelor de studii; (ii) adaptarea locului de

⁵⁵ Recomandările pentru integrarea măsurilor de combatere a fenomenului de hărțuire sexuală în cadrul legal specific sectorului muncii, CPD, 2020 http://progen.md/files/7338_amendamente_hs_munca.pdf

studii la necesitățile părinților cu copii de vârstă preșcolară și (iii) accesibilizarea tuturor instituțiilor de educație astfel încât să sporească nivelul de incluziune a femeilor și bărbaților cu dizabilități.

3.1.1. Revizuirea curriculumului 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 întrerupt procesul de studii. În contextul în care preponderent tinerele sunt cele care se retrag din educație din cauza responsabilităților de familie, ceea ce ulterior afectează încadrarea și/sau avansarea în câmpul muncii, flexibilitatea programelor educaționale ar fi o soluție în cazul dat. 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 sale⁵⁶. 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. Flexibilitatea programelor educaționale (fie de specialitate, fie superioare etc.) ar reprezenta o oportunitate pentru tineri, cât și pentru adulți de a fi încadrați în procesul de învățare pe tot parcursul vieții.

3.1.2. Adaptarea locului de studii la necesitățile părinților cu copii de vârstă preșcolară. Ca și în cazul recomandării privind extinderea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor ce pot fi oferite de angajatori (recomandarea 1.1) se încurajează ca instituțiile educaționale să-și adapteze spațiile astfel încât acestea să fie mai prietenoase părinților cu copii de vârsta preșcolară care decid să se încadreze sau să continue studiile.

3.2. Accesibilizarea locurilor de muncă pentru persoanele cu necesități speciale. Este necesar ca angajatorii să întreprindă acțiuni ce vin să ofere oportunități egale pentru persoanele cu necesități speciale atât la nivel de infrastructură, cât și la nivel de politici și procese interne. 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 scop⁵⁷. Totuși, ponderea mică a persoanelor cu dizabilități ce sunt încadrate în câmpul muncii⁵⁸ 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 și (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 muncii. Acest fapt va contribui, totodată, și la suplinirea forței de muncă.

⁵⁶ Flexible education and training system, CEDEFOP, <https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/flexible-education-and-training-systems>

⁵⁷ Legea nr.105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122876&lang=ro#

⁵⁸ Conform Anchetei Forței de Muncă desfășurate anual de BNS, în 2019, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități era de 16,5% comparativ cu 40,1% în rândul populației generale.

METODOLOGIA SONDAJULUI

Cercetarea a fost efectuată în baza sondajelor de opinie desfășurate pe trei eșantioane diferite de persoane ce au tangență directă cu piața forței de muncă: (i) eșantionul angajatorilor, (ii) al persoanelor angajate și (iii) al persoanelor neangajate. Datele au fost colectate de Centrul de Investigații Sociologice și Marketing „CBS-AXA”. Detaliile cu referire la fiecare eșantion sunt reflectate în continuare.

(i) SONDAJUL ÎN RÂNDUL ANGAJATORILOR ȘI ANGAJATOARELOR

Sondajul de opinie a fost desfășurat în rândul eșantionului de agenți economici, care activează pe teritoriul Republicii Moldova (circa 56 mii companii active). În cadrul sondajului au fost chestionați 483 agenți economici, aplicându-se interviul telefonic (metoda CATI), în perioada 15 iulie – 21 august 2019.

Strategia de eșantionare: Eșantion stratificat, probabilistic, multistadial.

Baza de stratificare: baza de date a Biroului Național de Statistică cu companiile active (rapoartele statistice).

Criterii de stratificare: Mărimea companiei (micro, mici, medii, mari), domeniul de activitate, regiunea de activitate.

T1. Structura eșantionului

		Număr	%
Total		483	100,0
Genul respondentului:	Bărbați	218	45,1
	Femei	265	54,9
Vârsta respondentului:	18-34 ani	126	26,1
	35-44 ani	155	32,1
	45-59 ani	137	28,4
	Mai mult de 60 ani	65	13,5
Domeniul de activitate:	Agricultură	32	6,6
	Industrie	46	9,5
	Comerț	211	43,7
	Transport	28	5,8
	Servicii	129	26,7
	Altele (Construcții și HoReCa)	37	7,7
Mărimea întreprinderii:	Micro	423	87,6
	Mici / Medii	60	12,4
Regiunea:	Chișinău	313	64,8
	Nord	59	12,2
	Centru	75	15,5
	Sud	36	7,5
Mediu de reședință:	Urban	400	82,8
	Rural	83	17,2

(ii) SONDAJUL ÎN RÂNDUL PERSOANELOR ANGAJATE

Sondajul desfășurat în rândul acestui eșantion a cuprins persoanele adulte angajate în câmpul muncii, cu excepția persoanelor auto-angajate⁵⁹, a Republicii Moldova. Dat fiind numărul mare de întrebări indispensabil a fi incluse în chestionarul de interviu, în scopul evidențierii celor mai importante inegalități de gen în raporturile de muncă, în cadrul acestui sondaj s-a apelat la două eșantioane: unul a cuprins 1120 de respondenți, altul – 1090.

Metoda de interviu: interviu față în față cu aplicația computerului (CAPI).

Strategia de eșantionare: Eșantion stratificat, probabilistic, multistadial.

⁵⁹ Conform clasificării persoanelor în funcție de statutul profesional oferit de BNS, această categorie s-ar echivala cu lucrătorii pe cont propriu (persoanele care-și exercită activitatea în unitatea proprie sau într-o afacere individuală, fără a angaja vreun salariat permanent, fiind ajutat sau nu de membrii familiei neremunerați).

Baza de stratificare: distribuția populației de 18+ ani și peste a Republicii Moldova pe medii de reședință și în profil teritorial, conform datelor Biroului Național de Statistică la 1 ianuarie 2018.

Criterii de stratificare: 13 regiuni geografice (*pe baza fostelor județe*), mediu rezidențial, mărimea localităților (2 tipuri localități urbane și 3 tipuri localități rurale). Selectarea adreselor a fost efectuată folosind metoda **rutei aleatorii**.

Perioada de colectare a datelor: 25 aprilie – 15 mai 2019

T2. Structura eșantionului 1

		Număr	%
Genul respondentului:	Bărbați	442	49,5
	Femei	678	50,5
Vârsta respondentului:	18-29 ani	165	17,8
	30-44 ani	386	37,8
	45-59 ani	414	31,6
	60+ ani	155	12,8
Studiile respondentului:	Medii incomplete	135	12,8
	Medii generale	227	20,2
	Profesional tehnice	459	40,3
	Superioare	299	26,7
Limba de comunicare:	Română	837	73,8
	Rusă	283	26,2
Sectorul de activitate:	Sector privat	514	48,6
	Sector de stat	558	46,8
	Alt sector	48	4,6
Statutul angajării:	Oficial	957	85,7
	Neoficial	144	14,3
Nivelul socio-economic:	Nivel scăzut	381	32,6
	Nivel mediu	362	32,8
	Nivel înalt	377	34,7
Mediu de reședință:	Urban	514	48,2
	Rural	606	51,8

T3. Structura eșantionului 2

		Număr	%
Genul respondentului:	Bărbați	389	49,7
	Femei	701	50,3
Vârsta respondentului:	18-29 ani	185	18,5
	30-44 ani	376	37,1
	45-59 ani	399	31,6
	60+ ani	130	12,7
Studiile respondentului:	Medii incomplete	120	11,2
	Medii generale	209	18,6
	Profesional tehnice	418	38,0
	Superioare	343	32,2
Limba de comunicare:	Română	839	75,7
	Rusă	251	24,3
Nivelul socio-economic:	Nivel scăzut	365	32,7
	Nivel mediu	406	36,1
	Nivel înalt	319	31,2
Mediu de reședință:	Urban	499	48,1
	Rural	591	51,9

(iii) SONDAJUL ÎN RÂNDUL PERSOANELOR NEANGAJATE

Sondajul de opinie a fost desfășurat în rândul persoanelor adulte, neangajate în câmpul muncii. Eșantionul a cuprins 501 respondenți de 18+ ani, având următorul statut ocupațional – neîncadrat în câmpul muncii (fiind excluse cazurile de neocupare motivată – studii, pensie, grad de invaliditate, concediu de maternitate, muncă peste hotare).

Metoda de colectare a datelor a fost prin intermediul interviului față în față cu aplicația computerului (CAPI).

Strategia de eșantionare: Eșantion stratificat, probabilistic, multistadial.

Baza de stratificare: distribuția populației de 18+ ani și peste a Republicii Moldova pe medii de reședință și în profil teritorial, conform datelor Biroului Național de Statistică la 1 ianuarie 2018.

Criterii de stratificare: 13 regiuni geografice (*pe baza fostelor județe*), mediu rezidențial, mărimea localităților (2 tipuri localități urbane și 3 tipuri localități rurale).

Perioada de colectare a datelor: 25 aprilie – 15 mai 2019

T4. Structura eșantionului

		Număr	%
Genul respondentului:	Bărbați	228	62,8%
	Femei	273	37,2%
Vârsta respondentului:	18-29 ani	115	14,1%
	30-39 ani	150	25,9%
	40-49 ani	118	30,9%
	50+ ani	118	29,1%
Studiile respondentului:	Medii incomplete	150	29,7%
	Medii generale	106	21,3%
	Profesional tehnice	183	39,2%
	Superioare	62	9,8%
Limba de comunicare:	Română	379	75,5%
	Rusă	122	24,5%
Prezența copiilor în gospodărie:	Sunt copii	270	46,2%
	Nu sunt copii	231	53,8%
Experiență de angajare:	A fost angajat	358	74,5%
	Niciodată angajat	143	25,5%
Căutarea de lucru în ultimele 12 luni:	A căutat	214	44,4%
	Nu a căutat	287	55,6%
Înregistrare la ANOFM:	Am fost înregistrat	108	22,6%
	Nu am fost înregistrat	393	77,4%
Nivelul socio-economic:	Nivel scăzut	155	33,6%
	Nivel mediu	174	33,9%
	Nivel înalt	172	32,5%
Mediu de reședință:	Urban	230	43,6%
	Rural	271	56,4%

1. CALCULELE CE AU STAT LA BAZA DEFINIRII VALORII CONVENȚIONALE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII ÎN RÂNDUL ANGAJATORILOR ȘI ANGAJATOARELOR

ETAPELE PROCESULUI DE RESURSE UMANE	STANDARDE DE BAZĂ NECESARE A FI RESPECTATE PENTRU A ASIGURA EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MATERIE DE MUNCĂ	ÎNTREBĂRI DE REFERINȚĂ	Valorile totale	Punctajul mediu calculat în baza valorilor totale	Valorile respondentelor femei	Valorile respondenților bărbați
Recrutarea și angajarea	Se aplică un tratament egal și nediscriminatoriu tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă	Credeți că ar fi bine ca numărul angajaților femei și bărbați în întreprinderea Dvs. să fie egal?	45,8	48,5	44,5	47,2
		Compania este centrată pe angajarea atât a bărbaților, cât și a femeilor?	61,5		63,4	59,2
		La angajare, aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt apreciate mai bine decât ale femeilor? (se includ valorile răspunsurilor negative)	72,4		67,9	78
		Aveți măsuri speciale de atragere a femeilor în compania Dvs.?	14,3		15,8	12,4
Formarea și perfecționarea profesională	Toate oportunitățile de formare (formale și informale) sunt disponibile și accesibile tuturor persoanelor angajate	În ultimele 12 luni, angajații din cadrul companiei Dvs. au beneficiat de ceva instruire pentru sporirea calificării profesionale?	58,8	67,45	54,7	63,8
		Femeile și bărbații angajați au acces egal la oportunitățile de formare profesională în cadrul companiei Dvs.?	76,1		78,6	73,4
Promovarea în funcții	Se încurajează asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere	La nivelul conducerii întreprinderii activează în egală măsură femei și bărbați?	30,6	48,25	30,2	31,2
		Bărbații avansează în funcție mai ușor decât femeile? (se includ valorile răspunsurilor negative)	65,9		60,4	72,5
Remunerarea	Se respectă principiul de plată egală pentru muncă egală și muncă de valoare egală în cadrul companiei	Bărbații beneficiază de salarii mai mari decât femeile? (se includ valorile răspunsurilor negative)	69,2	69,2	70,2	67,9
Reconcilierea între viața profesională și personală	În egală măsură, femeile și bărbații, beneficiază de măsurile de reconciliere a vieții profesionale cu cele personale	Există în cadrul companiei vreo dispoziție internă oficială care să prevadă opțiuni de program flexibil de muncă?	57,24	40,96	59,4	54,66
		Organizarea unui orar de lucru și de concediu mai flexibil, în general, au un caracter pozitiv? (valoarea medie)	56,6		55,9	57,5
		Femeile și bărbații angajați își iau în egală măsură concediile de îngrijire a copiilor?	23,4		21,5	25,7
		Bărbații sunt încurajați să-și ia 14 zile concediu achitat după nașterea copilului?	40,8		46,8	33,5
		Bărbații sunt încurajați să meargă în concediu de îngrijire a copilului?	33,3		39,6	25,7
		Dificultățile în realizarea obligațiunilor de serviciu din cauza responsabilităților casnice și de îngrijire sunt resimțite în egală măsură atât de angajați, cât și de angajate?	34,4		19	49,4
Siguranța la locul de muncă	Ești asigurat cu un mediu sigur de muncă pentru angajați, liber de discriminare și hărțuire sexuală	În cadrul companiilor sunt răspândite cazuri de hărțuire și discriminare la locul de muncă? (răspunsul "nu")	49,0	33,3	48,6	49,5
		Compania dispune de politici documentate care promovează toleranța zero față de hărțuirea sexuală?	17,7		17,7	17,6

2. CALCULELE CE AU STAT LA BAZA DEFINIRII VALORII CONVENȚIONALE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII ÎN RÂNDUL PERSOANELOR ANGAJATE

ETAPELE PROCESULUI DE RESURSE UMANE	STANDARDE DE BAZĂ NECESARE A FI RESPECTATE PENTRU A ASIGURA EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MATERIE DE MUNCĂ	ÎNTREBĂRI DE REFERINȚĂ	Valorile totale	Valorile respondentelor femei	Valorile respondenților bărbați	Nivelul egalitatii de gen	Punctajul mediu calculat
Recrutarea și angajarea	Se aplică un tratament egal și nediscriminatoriu tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă	Aptitudinile profesionale ale bărbaților sunt apreciate mai bine decât ale femeilor (valorile negative)	48,5	52	45,2	86,92	83,1
		Sunt suficiente locuri de muncă în localitatea Dvs.?	24,1	21,3	26,9	79,18	
Formarea și perfecționarea profesională	Toate oportunitățile de formare (formale și informale) sunt disponibile și accesibile persoanelor angajate	În ultimele 12 luni ați beneficiat de ceva instruiți pentru sporirea calificării profesionale?	21,1	23,7	18,4	77,64	77,6
Promovarea în funcții	Se încurajează asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere	Angajații de sex masculin avansează în funcție mai ușor decât angajații de sex feminin (valorile negative)	50,1	51,7	48,3	93,42	93,0
		Cred că am mai multe oportunități de avansare în cadrul organizației în care activez în prezent	32,4	31,2	33,7	92,58	
Remunerarea	Se respectă principiul de plată egală pentru muncă egală și muncă de valoare egală în cadrul companiei	Diferența de gen în remunerarea medie lunară la actualul loc de muncă	3939	3432	4491	76,42	79,4
		Luând în considerare eforturile și realizările mele de la locul de muncă, consider că sunt plătit corespunzător	32,7	29,6	35,9	82,45	
Reconcilierea între viața profesională și viața personală	În egală măsură, femeile și bărbații, beneficiază de măsurile de reconciliere a vieții profesionale cu cele personale	Probabilitatea mare de a reuși să beneficieze de program flexibil de muncă valorile medii	38,8	38,5	39,1	98,46	64,8
		Faptul că sunt părinte, nu-mi complică viața profesională	68,7	72,3	64,9	89,76	
		Diferența dintre numărul mediu de ore alocate pe zi, în ultima lună, pentru activitatea profesională și cea personală	2,8	1,3	4,3	30,23	
		Ați fost în concediu de îngrijire a copilului?	24,4	44,7	3,7	8,28	
		La locul Dvs. de muncă, bărbații sunt încurajați să beneficieze de concediul paternal?	27,1	26,7	27,5	97,09	
Siguranța la locul muncii	Este asigurat un mediu sigur de muncă pentru angajați, liber de discriminare și hărțuire sexuală	Cred că organizația în care lucrez sunt protejat/protejată de discriminare	70,9	74,2	67,5	90,97	92,4
		Dvs., personal sau o rudă/ prietenă cunoștință de a Dvs., v-ați confruntat cu vreo situație de discriminare/hărțuire la locul de muncă? (valoarea negativă)	87,8	85,1	90,6	93,93	

3. CALCULELE CE AU STAT LA BAZA DEFINIRII VALORII CONVENȚIONALE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN CÂMPUL MUNCII ÎN RÂNDUL PERSOANELOR NEANGAJATE

	INDICATORI	STANDARDE DE BAZĂ	INTREBĂRI DE REFERINȚĂ	Valorile totale	Valorile respondentelor femei	Valorile respondenților bărbați	Nivelul egalitatii de gen	Punctajul mediu calculat
FACTORI EXTERNI	Infrastructură locală ce facilitează încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii a persoanelor neocupate	Gradul suficient de asigurare cu locuri de muncă în localitate	Sunt destule locuri de muncă în localitatea Dvs. si in cele din vecinătate? (valoarea medie)	14,2	15,35	13,55	88,27	70,20
		Eficiența agențiilor de angajare în câmpul muncii* (corespunderea serviciilor oferite cu necesitățile de angajare ale persoanelor neangajate)	La moment sunteți la evidență la ANOFM?	21,1	13,5	25,9	52,12	
	Marginalizare (stereotipurile privind rolurile de gen ce sunt perpetuate în societate)	Raport egal între femei și bărbați în divizarea sarcinilor casnice și de îngrijire	Atunci când a apărut în familie copil, ați plecat în concediu de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani? valorile medii	37,27	71,54	7,47	10,44	46,38
		Predispunerea de a încadra copiii în instituții de educație timpurie (creșe, grădinițe)	Nu doresc să duc copilul la creșă, aștept să împlinescă 3 ani. (100 - valoarea răspunsurilor oferite)	67,7	67,2	68,1	98,68	
		Egalitate de gen în segregarea pe domenii de activitate (orizontală)	Predispunerea în ultima lună de a căuta un loc de muncă în domenii considerate masculinizate (construcții, transport, agricultură, industrie) (segregarea)	x	30,9	75,5	40,93	
			Predispunerea în ultima lună de a căuta un loc de muncă în domenii considerate feminizate (administrația publică, servicii, alimentare, învățământ, sănătate, comerț) (segregarea)	x	69,1	24,5	35,46	
FACTORII INTERNI	Predispunerea de a se angaja în câmpul muncii	Există dorință de a participa activ în câmpul muncii la nivel național	Spuneți-mi vă rog, dacă în ultima lună ați căutat vreun loc de muncă?	26	19	30,1	63,12	64,21
			Nu intenționez să plec în următoarele 6 luni peste hotare	8,5	6,4	9,8	65,31	
	Pregătirea profesională ce permite accesarea pe piața muncii	Calificarea profesională corespunzătoare locului de muncă aspirat	Credeți că sunteți pregătit din punct de vedere profesional să vă găsiți un loc de muncă?	73,1	65,9	77,5	85,03	74,00
			Sunteți sigur că în următoarele 12 luni veți găsi un loc de muncă?	37,2	27,2	43,2	62,96	
		Predispunerea înaltă de a frecventa cursurile de instruire și calificare profesională	Sunteți gata la moment să frecvențați careva cursuri de formare profesională pentru a vă îmbunătăți nivelul de pregătire profesională ca să puteți găsi un loc de muncă în domeniul de activitate în care căutați?	34	31,6	35,5	89,01	89,01

* Subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (STOFM) din subordinea Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM)

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