

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE

nr. _____ din _____ 2023

Chișinău

Cu privire la aprobarea Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia

În temeiul art. 5 lit. a) și art. 6 lit. h) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 252, art. 412), Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă :

- 1) Programul de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027, conform anexei nr. 1;
- 2) Planul de acțiuni pentru implementarea Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027, conform anexei nr.2

2. Ministerele și alte autorități publice centrale, conform competențelor, vor întreprinde măsurile ce se impun în vederea realizării obiectivelor Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia și vor prezenta anual Ministerului Muncii și Protecției Sociale, până la 15 ianuarie, informația privind gradul de realizare a acestuia.

3. Ministerul Muncii și Protecției Sociale va prezenta Guvernului anual, către 1 martie, raportul de progres privind implementarea Programului, precum și raportul de evaluare finală, către 30 martie 2027.

4. Se recomandă autorităților publice locale să contribuie, în limitele competențelor, la realizarea obiectivelor și activităților planificate.

5. Finanțarea acțiunilor prevăzute în prezenta hotărâre se va efectua din contul din contul mijloacelor financiare prevăzute anual în bugetul de stat, bugetele locale, precum și din alte surse conform legislației.

6. Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

7. Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Prim-ministru

NATALIA GAVRILIȚA

Contrasemnează:

Ministrul Muncii și Protecției Sociale

Marcel Satari

Ministrul finanțelor

Dumitru Budianschi

Ministrul Sănătății

Ala Nemerenco

Ministrul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale

Andrei Spînu

Ministrul economiei

Dumitru Alaiba

Ministrul Educației și Cercetării

Anatolie Topală

PROGRAMUL DE ACCELERARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN REPUBLICA MOLDOVA PENTRU ANII 2023-2027

I. INTRODUCERE

1. Programul de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 (*în continuare Program*) se aliniază dezideratului de integrare europeană, având la bază promovarea principiului egalității de șanse dintre femei și bărbați, fete și băieți.
2. Programul este în concordanță cu prioritățile Strategiei Consiliului Europei pentru egalitate între femei și bărbați pentru perioada 2018-2023¹, Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru anii 2020-2025², Planului Strategic al UN Women pentru anii 2022-2025³, Agendei de Asociere dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană pentru perioada 2021-2027, inclusiv alte instrumente și acte juridice internaționale în materie și asigură consolidarea legislației naționale în domeniu.
3. Acest Program se aliniază priorităților de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană din perspectiva drepturilor omului, de realizare a Planului de Acțiuni pentru implementarea măsurilor propuse de către Comisia Europeană în Avizul său privind cererea de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, în particular consolidarea protecției drepturilor omului, în special în cazul grupurilor vulnerabile, și de realizare a angajamentelor privind consolidarea egalității de gen și combaterea violenței împotriva femeilor, aprobate de către Comisia Națională de Integrare Europeană, la 4 august 2022.⁴
4. Cuprinsul Programului reflectă spiritul angajamentelor formulate în Strategia națională de dezvoltare ”Moldova Europeană 2030”, inclusiv și ale obiectivelor Agendei de Dezvoltare Durabilă Moldova 2030 și Observațiilor finale ale Comitetului ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor CEDAW din 10 martie 2020.
5. Acest Program este orientat spre implementarea Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați⁵ prin aplicarea unei abordări holistice de promovare a principiului egalității de gen.
6. Programul reprezintă o abordare pragmatică pentru reducerea riscurilor asociate inechităților sociale, economice, culturale, politice în diferite sectoare ale vieții social-economice și fortificarea

¹ [https://rm.coe.int/strategie-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2018-2023/168079125c#:~:text=1\)%20Pr%C3%A9venir%20et%20combattre%20les,de%20d%C3%A9cision%20politique%20et%20publique.](https://rm.coe.int/strategie-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2018-2023/168079125c#:~:text=1)%20Pr%C3%A9venir%20et%20combattre%20les,de%20d%C3%A9cision%20politique%20et%20publique.)

² https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro

³ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N21/186/22/PDF/N2118622.pdf?OpenElement>

⁴ https://mfa.gov.md/sites/default/files/plan_cnie_04.08.2022.pdf

⁵ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133167&lang=ro#

acțiunilor de intervenție pentru a produce rezultate pozitive, promovând egalitatea de gen ca un drept fundamental.

7. Programul urmărește creșterea în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii relevante Agendei Moldova Europeană 2030 precum sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltarea locală, asigurând un nivel de ambiție și sustenabilitate corelat cu necesitățile, așteptările și impedimentele din Republica Moldova în contextul unei egalități și echități veritabile între femei și bărbați, fete și băieți.

8. Acest document de politici publice cuprinde un Plan de Acțiuni de aplicare a Programului, care include și descrie cu claritate obiectivele generale, obiectivele specifice, acțiunile, indicatorii și cadrul temporal. Prin egalitatea de gen se subliniază egalitatea de șanse de care dispune fiecare bărbat și femeie pentru realizarea pleneră a drepturilor sale, precum și a potențialului său.

9. Programul de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova va produce efecte juridice în perioada anilor 2023-2027, implicând autoritățile publice centrale, locale, mediul privat, neguvernamental, academic și științific în implementarea obiectivelor și acțiunilor cuprinse în Planul de Acțiuni și atingerea rezultatelor scontate.

10. Garantarea și realizarea egalității de gen presupune transformări structurale și o coeziune profesională la nivelul autorităților publice centrale și locale, la nivelul sectorului privat și neguvernamental, academic și asociativ, precum și cu contribuția partenerilor interesați.

11. Având în vedere că societatea din Republica Moldova trece printr-un proces complex de transformări sociale și economice, care implică inechități structurale de gen, curențe privind asigurarea protecției sociale a persoanelor antrenate în activități de îngrijire, discrepanțe salariale, subreprezentarea femeilor în procesul decizional, interesul redus al bărbaților de a se implica în activități de abilitare și promovare a femeilor, acest Program intervine pentru a remedia prin intervenții, obiective și acțiuni specifice reducerea inegalităților de gen în diverse domenii ale vieții social-economice.

12. Programul contribuie la schimbarea și manifestarea unei atitudini proactive, inclusiv prin implicare conștientă într-o acțiune consecventă de dezvoltare legislativă, instituțională și organizațională, care ar asigura sporirea calității, a eficienței și echității procesului de accelerare a egalității de gen.

13. Programul este ancorat în perspectiva creșterii semnificative a nivelului egalității de gen menționate în Strategia națională de dezvoltare ”Moldova Europeană 2030 pe 6 arii de intervenție specifice (sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltarea locală), care ar include un cadru de rezultate orientate spre creșterea numărului de inițiative de integrare a dimensiunii de gen, creșterea numărului de beneficiari locali ce promovează egalitatea între femei și bărbați, îmbunătățirea și extinderea unor categorii de servicii de asistență socială, consolidarea capacităților în domeniul drepturilor omului, împuternicirea femeilor subreprezentate de a fi parte a procesului decizional, sporirea rolului bărbaților în promovarea egalității de gen.

14. Programul este elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, având ca suport teoria schimbării documentului de politici publice, ideile, inițiativele, propunerile actorilor interesați și vizați de domeniul egalității de gen.

II. ANALIZA SITUAȚIEI

15. Deși Republica Moldova a avansat în ceea ce privește egalitatea de gen, dinamica pozitivă a fost una modestă. În context regional poziția Moldovei a devenit mai favorabilă (a se vedea figura de mai jos) în special datorită progreselor semnificative în ceea ce privește reprezentarea echitabilă a femeilor și bărbaților în Parlament. În pofida acestor progrese Moldova poate fi considerată ca o țară în tranziție din perspectiva egalității de gen, în particular cu un nivel emergent al egalității de gen, dar și cu un nivel semnificativ al inegalităților de gen care persistă în anumite domenii cheie. Acest nivel este similar celui al statelor din regiunea Balcanilor, dar cu o poziționare mai puțin favorabilă decât în statele baltice⁶. Măsurat prin intermediul indicatorilor naționali, nivelul egalității de gen în Moldova este destul de scăzut. Astfel, conform Indexului Egalității de Gen⁷ din anul 2022, nivelul egalității de gen a constituit 62 puncte din 100 posibile (a se vedea figura de mai jos). De fapt, acest indicator arată că în ultimii 10 ani Moldova a avansat cu doar 5 puncte, dintre care cel mai mare progres s-a înregistrat după anul 2021, atunci când numărul femeilor alocate în Parlament a crescut semnificativ.

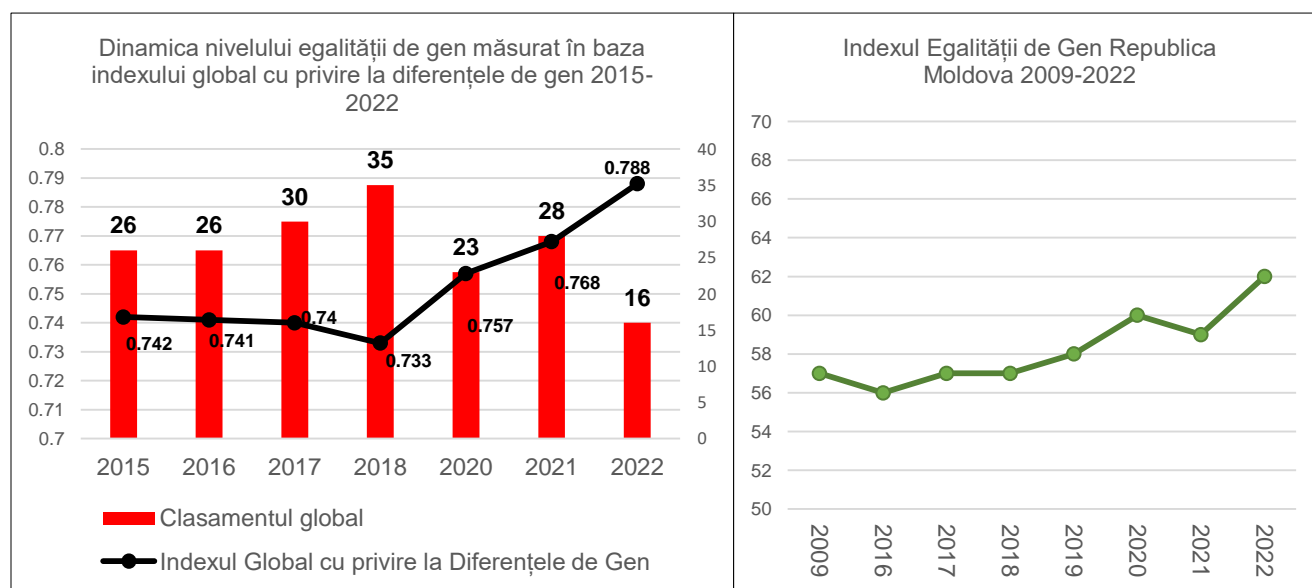


Figura 1: Indicatori internaționali și naționali care reflectă nivelul și dinamica progresului cu privire la egalitatea de gen în Republic Moldova

Surse: *The Global Gender Gap Report*, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

16. În pofida progresului din ultimii ani nivelul egalității de gen în unele domenii precum piața muncii, sănătatea sau educația trenează (a se vedea figurile de mai jos). În anul 2022 Indexul Egalității de Gen pentru domeniul educație a scăzut cu 5 puncte comparativ cu anul 2009, pentru domeniul sănătate a scăzut cu 7 puncte, iar pe domeniul piața muncii - cu 9 puncte. Potrivit Raportului de evaluare a Strategiei pentru asigurarea egalității de gen între femei și bărbați pentru anii

⁶ Poziționarea Moldovei la nivel regional în dependență de nivelul egalității și inegalității de gen potrivit sursei: Forul Economic Mondial

⁷ A se vedea <https://progen.md/indexul-egalitatii-de-gen-2022/>

2017-2021⁸ prin măsurarea și analiza gradului de realizare a indicatorilor calitativi și cantitativi se atestă că progresul la nivelul rezultatelor de impact a fost unul neuniform, cu un caracter mai temperat pentru sectoare precum sănătatea, piața muncii, educația. Un efect pozitiv asupra rezultatelor atinse a constituit: elaborarea și promovarea măsurilor de plasament a femeilor și bărbaților pe listele de candidați în vederea încurajării participării echilibrate a acestora în campanii electorale, măsuri pentru împuternicirea și sporirea accesului la servicii de sănătate sexual reproductivă pentru fetele și femeile cu dizabilități, consolidarea cunoștințelor de bază cu privire la egalitatea de gen a funcționarilor publici.

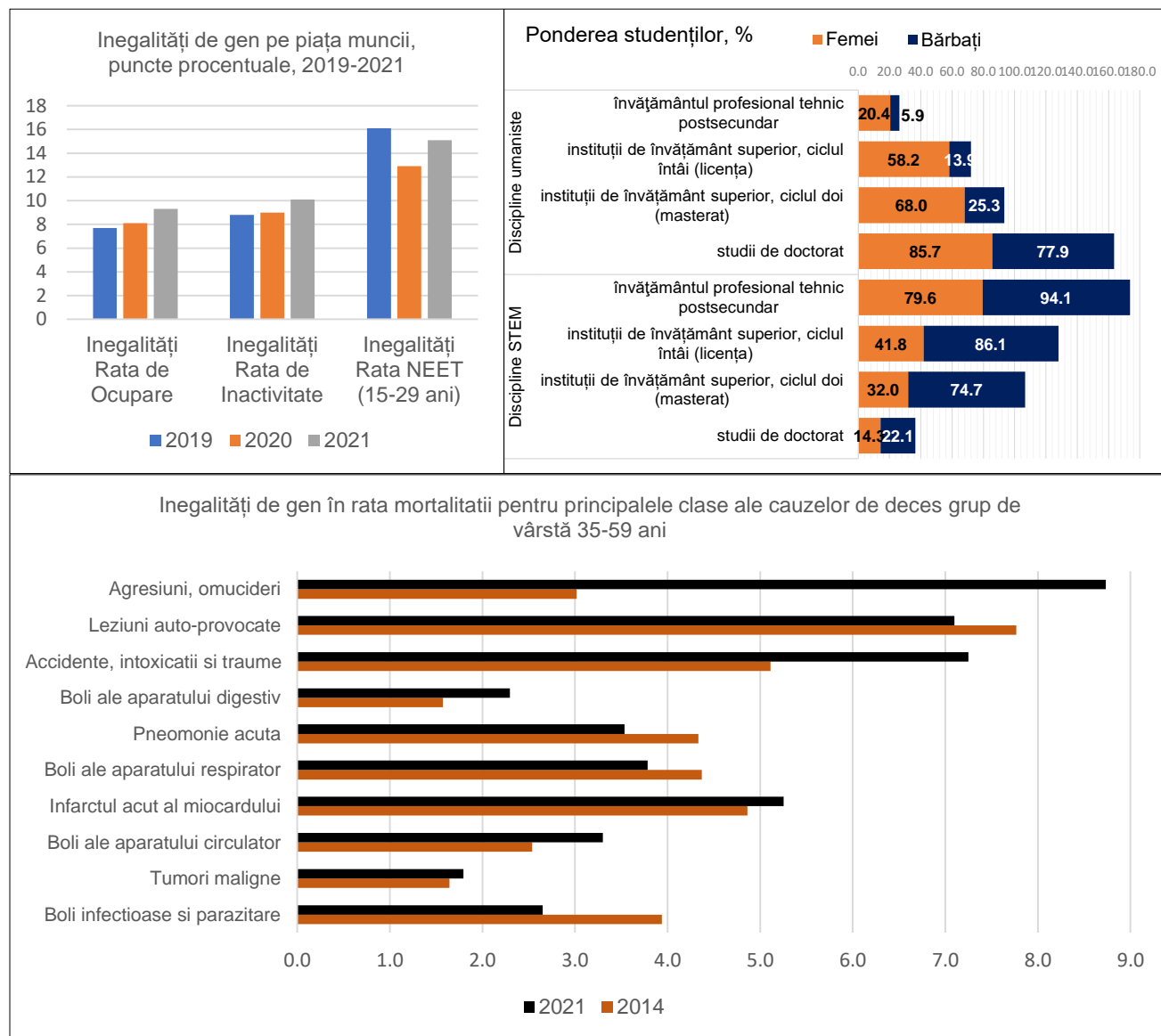


Figura 2: Indicatori selectivi cu privire la inegalitățile de gen în educația, piața muncii și domeniul sănătății

Sursa: Calculele autorilor în baza datelor Biroului Național de Statistică

⁸ <https://social.gov.md/informatie-de-interes-public/rapoarte/>

17. Constatările Raportului de evaluare menționat *supra* subliniază că precedentul document strategic de politici în domeniul egalității de gen a avut în mediu, un nivel insuficient de relevanță (a se vedea figura de mai jos). Analiza nivelului de relevanță în baza unui punctaj, care a variat de la 0 (lipsit de relevanță) la 4 (relevanță decisivă), a arătat că nivelul mediu al intervențiilor din cadrul tuturor ariilor strategice a fost de 1.72. Acest punctaj, analizat în contextul inegalităților semnificative de gen din Republica Moldova, a indicat asupra unui nivel insuficient de relevanță, fapt ce a determinat un nivel destul de redus al impactului Strategiei. Se remarcă în acest context necesitatea creșterii nivelului de ambiție a intervențiilor în domeniul egalității de gen, redefinirea unei noi paradigme a egalității de gen în Republica Moldova prin reducerea inegalităților și implementarea unor măsuri potrivite și ambițioase. Abordarea specială a femeilor din grupurile vulnerabile reprezintă o țintă adecvată și necesară pentru noul document de politici publice.

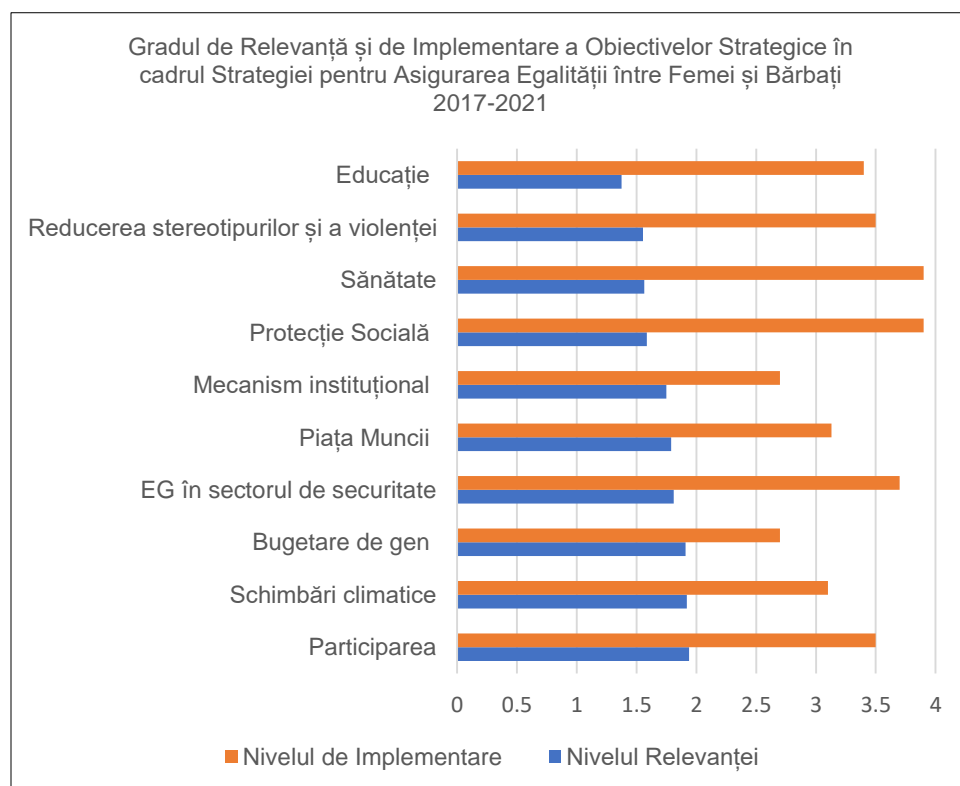


Figura 3: Gradul de Relevanță și de Implementare a Obiectivelor Strategice în cadrul Strategiei pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați 2017-2021

Sursa: Raportul Final de Evaluare a Strategiei de Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați 2017-2021

18. Cadrul instituțional cu privire la asigurarea și promovarea egalității de gen rămâne la un nivel incipient de dezvoltare. Grupurile coordonatoare în domeniul gender, create la nivelul autorităților publice centrale, cât și Comisia Guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați nu au funcționat și nu și-au exercitat mandatul prescris de legislația națională. Deși pe parcursul ultimilor ani au fost realizate mai multe programe de instruire și materiale metodologice cu privire la integrarea perspectivei egalității de gen, procesul de elaborare a politicilor publice integrează perspectiva egalității într-un mod superficial și fragmentar.

19. Anumite evoluții pozitive sunt înregistrate pe segmentul ce vizează asigurarea unei cote minime de reprezentare - 40% - pentru participarea femeilor la luarea deciziilor, perfecționarea cadrului legal pentru eliminarea discriminării salariale prin elaborarea ghidului pentru evaluarea funcțiilor și a profesiilor din perspectiva egalității de gen, inclusiv și în sectorul educației, prin care învățământul preșcolar a fost prescris pentru copiii cu vârsta de la 2 la 6 ani, eliminarea barierelor ce țin de stabilirea prestațiilor sociale, acțiuni strategice privind sănătatea și dezvoltarea adolescenților și tinerilor cu asigurarea echității de gen pe principiul transversal, precum și altele.

20. Responsabilitățile de îngrijire reprezintă o barieră semnificativă pentru împuternicirea femeilor din Moldova. Datele din mai multe studii și analize din ultimul deceniu (a se vedea figura de mai jos) arată că, pentru o parte semnificativă a femeilor din Moldova, responsabilitățile de îngrijire le-au împiedicat sau le-au descurajat să participe activ în viața economică, politică și civică. Aceste îngrijorări s-au acutizat în perioada pandemiei COVID - 19. Situația este mult mai dificilă pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie – majoritatea dintre acestea fiind femei. Datele naționale cu privire la sărăcie oferite de către BNS arată că rata sărăciei absolute în rândul gospodăriilor conduse de femei era de 26.3% comparativ cu 23.6% a gospodăriilor conduse de bărbați. Rata sărăciei pentru persoanele cu dizabilități în anul 2021 a fost cu aproximativ 10 puncte procentuale mai mare comparativ cu sărăcia în rândul persoanelor fără dizabilități. Astfel, orice măsuri de politici publice, menite să faciliteze reconcilierea acestor deziderate cu preocupările femeilor legate de familie și creșterea copiilor, vor avea efecte pozitive multilaterale. Programul pentru Ocuparea Forței de Muncă 2022-2026 își asumă angajamente pentru a facilita echilibrul dintre viața profesională și cea de familie prin extinderea accesului la servicii de îngrijire a copiilor, flexibilizarea programului de muncă și reforma concediului paternal.

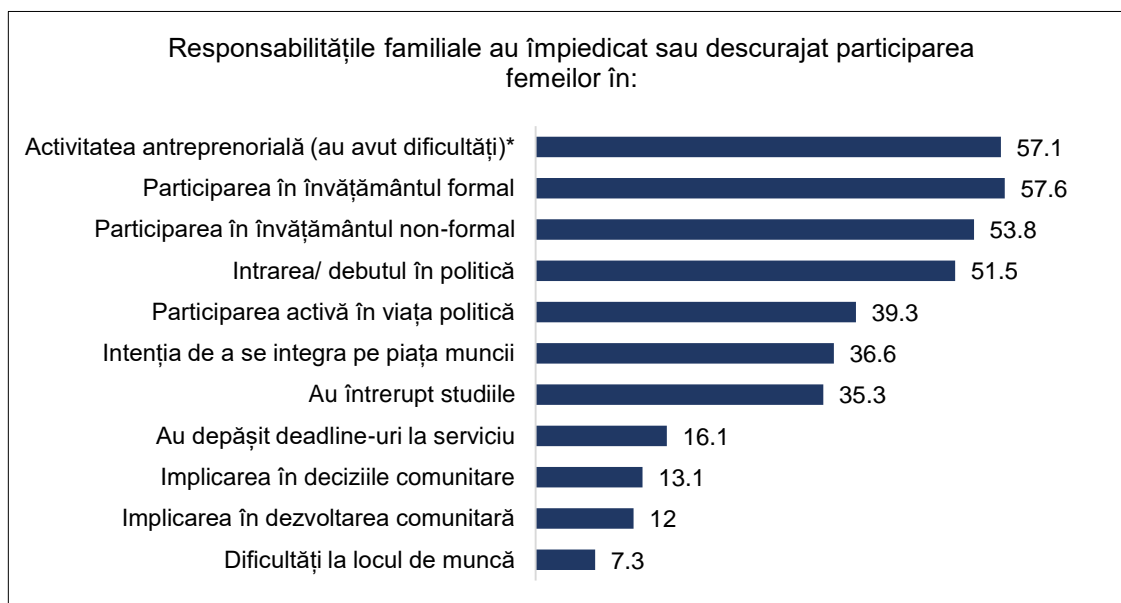


Figura 4. Ponderea femeilor pentru care responsabilitățile de îngrijire a constituit o barieră de participare/ implicare

Sursa: BNS 2015/2019, Barometrul de Gen 2016, Sondaj CPD 2019, 2020, 2021

21. În materie de protecție socială inegalitățile de gen sunt în creștere, cel mai relevant aspect fiind diferența de gen la pensii, care a crescut la nivel național de la 16.3% în anul 2013 la 20.3% în anul

2021. La nivelul Municipiului Chișinău diferențele de gen la pensii sunt și mai semnificative, acestea fiind de 27.1% în anul 2013 și ajungând la valoarea de 31.9% în anul 2021. Concediul paternal determină mai mulți părinți să opteze pentru concediul de îngrijire a copilului.

22. Inegalitățile de gen din sănătate sunt destul de semnificative. Speranța de viață a femeilor este mai mare decât a bărbaților, cu un coraport mediu de 73-75 ani în cazul femeilor și 65-68 ani în cazul bărbaților. Rata de mortalitate pe motiv de accidente, intoxicații sau traume la bărbați este într-o scădere lentă în anul 2020 spre deosebire de femei care nu implică o dinamică variabilă. Astfel, datele statistice oficiale ale Biroului Național de Statistică indică pentru anul 2021 speranța la viață a femeilor de 73 ani și a bărbaților - 65. Factorii de risc comportamentali sunt determinați de gen într-o măsură mai mare, comparativ cu factorii biologici. O analiză recentă a datelor STEPS din perspectiva de gen⁹ sugerează că o pondere semnificativ mai mare de bărbați (35,2%) prezintă trei sau mai mulți factori de risc, în comparație cu femeile (25%). Analiza conchide că bărbații și femeile se implică diferit în comportamente riscante pentru sănătate. Cel mai probabil, diferențele de gen în factorii comportamentali explică inegalitățile de gen în ratele de deces și mortalitate. În comparație cu alți factori socioeconomi, genul este principalul care explică prevalența factorilor de risc comportamentali (a se vedea figura de mai jos). Diferențele dintre grupurile de bărbați și femei sunt relevante. Mai mulți bărbați din zonele rurale s-au confruntat cu episoade de consum excesiv de alcool, în timp ce mai multe femei din zonele urbane sunt fumătoare. Prevalența acestor factori de risc este mai mare în rândul bărbaților și femeilor șomere, cu un nivel scăzut de studii și cu venituri mici.

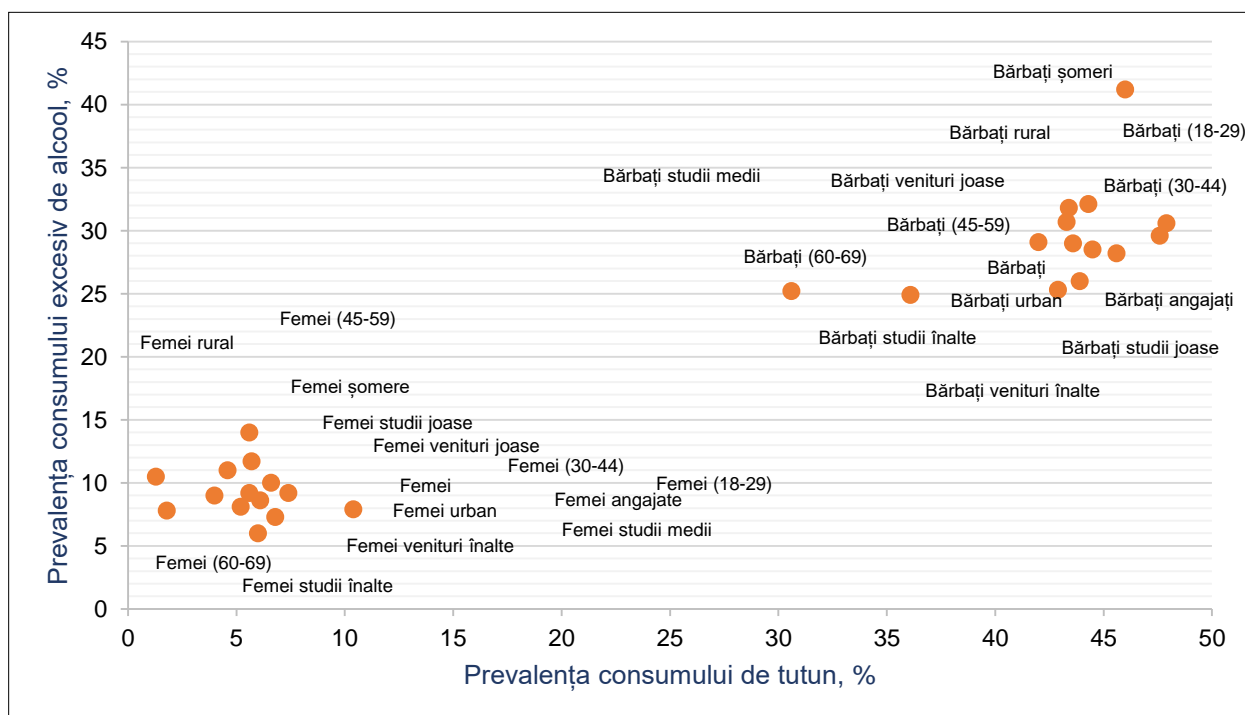


Figura 5: Prevalența fumatului și a consumului excesiv de alcool în rândul bărbaților și femeilor

Sursa: Genul și bolile netransmisibile în Republica Moldova. Analiza datelor STEPS.

⁹ Genul și bolile netransmisibile în R. Moldova: analiza datelor STEPS, OMS, 2020

Biroul Regional al OMS pentru Europa; 2020

23. Decalajul de gen în salarizare este destul de semnificativ. Mai mult, acesta poate fi subestimat, deoarece datele BNS oferă estimări medii pentru sectoarele economiei fără a ajusta nivelul de educație, experiență profesională sau elemente discriminatorii. O analiză realizată care a încercat să ajusteze nivelul de remunerare ținând cont de acești factori în rândul angajaților¹⁰, arată că salariul femeilor este în medie cu 25% mai mic decât al bărbaților. Partea explicată (obiectivă) a acestui decalaj este de doar 8,7 p.p., celelalte 16,7 puncte procentuale fiind „inexplicabile”. Conform studiilor care utilizează decompoziția Oaxaca-Blinder, partea inexplicabilă a diferenței salariale se poate referi la discriminare la locul de muncă, deși nu este exclus că există și alți factori care ar putea avea un impact sistemic mai mare asupra femeilor. Aceeași analiză constată că diferențele de gen la salarizare sunt mult mai semnificative pentru femeile de vârstă reproductivă și pentru femeile care au copii (a se vedea figura de mai jos). Segregarea ocupațională verticală este un factor care contribuie la diferența de salarizare. În anumite sectoare economice, precum educația, sănătatea, industria de îmbrăcăminte, ponderea femeilor este de peste 70% din salariați, ceea ce înseamnă că femeile ar trebui să fie prezente în toate structurile ierarhice (atât de execuție, cât și de conducere) și să existe un echilibru în ceea ce privește remunerarea.

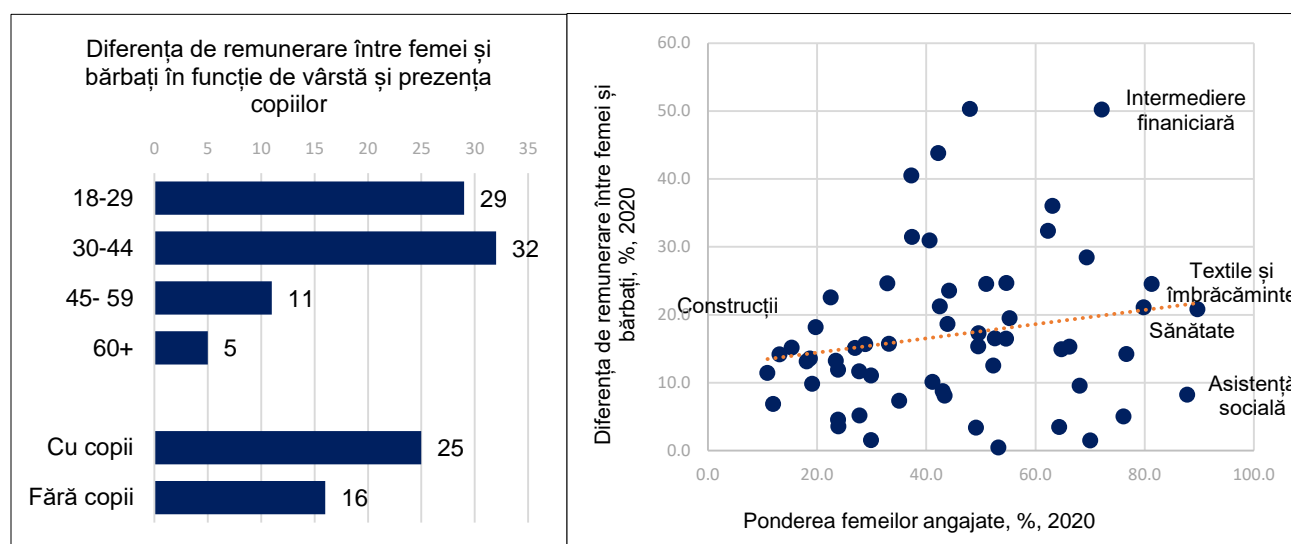


Figura 6: Indicatori cu privire la inegalitățile de gen în salarizare

Surse: *Calculul autorilor în baza datelor BNS și a sondajului CPD/UN Women*¹¹

24. Percepțiile ce țin de rolul, responsabilitățile și oportunitățile femeilor și bărbaților au fost reduse ușor, or anumite inegalități de gen în materie de roluri percepute și asumate atât în viața publică, cât și cea privată își păstrează intensitatea și sunt necesare măsuri de intervenție suplimentare. Viteza, ritmul de atenuare a stereotipurilor, amplexarea influențează vectorul de îmbunătățire a percepțiilor¹². Potrivit acestor considerente, 70% de gospodării din țară sunt fără copii, iar 30% cu copii, dintre care cu un copil - 49%, doi copii - 37%, iar trei copii - 14% în anul 2021. Consecvent, numărul beneficiarilor de indemnizații lunare pentru îngrijirea copilului, la 1 ianuarie 2022, a reprezentat 47 788 persoane asigurate (cu un coraport de 76,5% pentru mame și 22,9% pentru tați) și 33 614 persoane neasigurate (cu un coraport de 99,4 pentru mame și 1% pentru tați) în corespundere cu

¹⁰ Diferența de remunerare între femei și bărbați 2019: cum și de ce femeile au pierderi financiare, CPD, 2020 <https://progen.md/inegalitatea-de-gen-in-salarizare-cum-si-de-ce-femeile-pierd-financiar-in-fata-barbatilor/>

¹¹ *Munca inegală: analiza inegalităților de gen în rândul angajatorilor, angajaților și somerilor*, CPD, UN Women, 2020

¹² Raportul de evaluare a Strategiei pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați pentru perioada 2017-2021

statistica oficială a Republicii Moldova.¹³ În ultimii 15 ani se atestă o dinamică pozitivă în ce privește percepțiile populației cu privire la rolurile femeilor și bărbaților în societate, în mod special cele legate de îngrijirea familiei și gospodăriei (ponderea populației a scăzut cu peste 30 p.p.) și întreținerea financiară a familiei (o scădere de peste 25 p.p.). Deși tendința este una constant pozitivă, în 2021 a crescut ușor ponderea populației care consideră că rolurile de îngrijire a familiei și gospodăriei trebuie să fie asumate de către femei, acesta fiind și un efect al crizei pandemice, care a amplificat necesitățile de îngrijire.

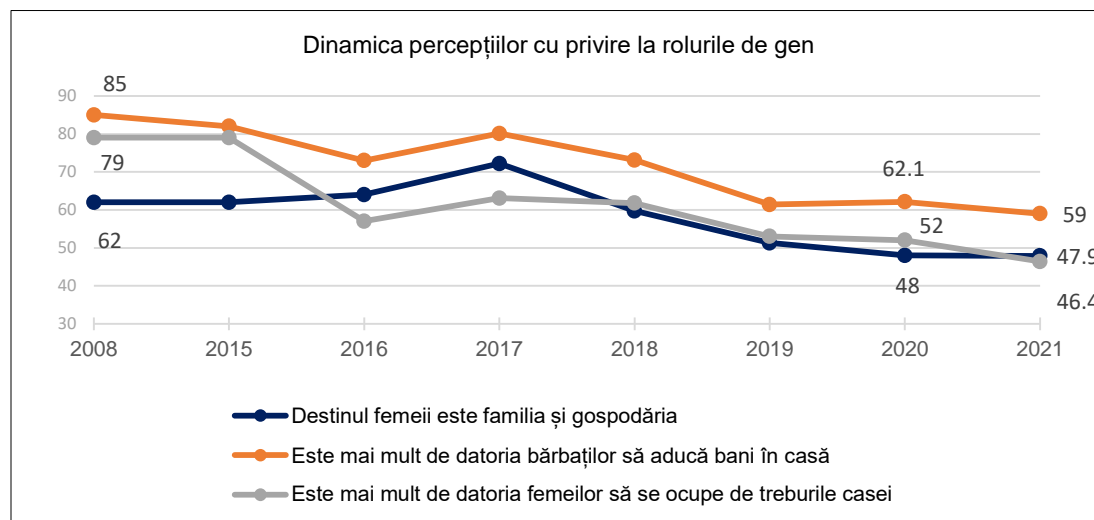


Figura 7: Percepții cu privire la rolurile tradiționale de gen 2008-2021

Sursa: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

25. Deși în ultimii ani s-au întreprins mai multe eforturi pentru a promova bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen, până la momentul actual Republica Moldova nu implementează un cadrul bugetar care să recunoască și să abordeze în mod consecvent inegalitățile de gen. O evaluare recentă a cadrului de finanțe publice naționale¹⁴ a constatat că bugetarea sensibilă la gen rămâne a fi un deziderat nerealizat. Printre principalele cauze de menționat: lipsa de îndrumare prin intermediul circulației bugetare, penuria de date desegregate din perspectiva egalității de gen¹⁵ în procesul de planificare și evidentă a bugetelor.

26. Femeile din cele mai marginalizate grupuri sunt mai puțin implicate în luarea deciziilor. Studiul Generații și Gen¹⁶ arată un decalaj semnificativ între femeile din grupurile social dezavantajate (în acest caz, nivel scăzut de venit și educație, gospodăriile cu persoane cu dizabilități, persoane în etate) și cele din categoriile de femei din grupuri mai înputernicite. Pe lângă faptul că, în general, femeile sunt mai implicate în responsabilitățile de îngrijire, ceea ce le afectează și activitatea socială, având în vedere acele grupuri de femei care sunt mai expuse la vulnerabilitate, se pare că nivelul scăzut de accesibilitate a infrastructurii, numărul redus de oportunități de participare la nivel local care să fie aliniate nevoilor lor individuale, precum și nivelul mai mare de privare financiară ar putea fi considerați factori de implicare scăzută în viața socială, care le pot afecta și statutul potențial de

¹³ https://statistica.gov.md/ro/infografice-situatia-copiiilor-in-moldova-in-anul-2021-9580_60033.html

¹⁴ <https://www.pefa.org/node/4992>, Gender Responsive Public Financial Management Assessment Report 2021

¹⁵ Unele ministere se focusează mai mult pe produse decât pe rezultate, iar unele sectoare din acest subiect rămân încă subdezvoltate

¹⁶ <https://moldova.unfpa.org/ro/publications/raportul-studiului-genera%C8%9Bii-%C8%99i-gen-%C3%AEn-republica-moldova>

marginalizare. Peste 94% dintre respondente au menționat că nu sunt implicate în nicio experiență de voluntariat. Nivelul scăzut de educație în spiritul voluntariatului ar putea fi, de asemenea, interpretat ca un factor care poate avea repercusiuni asupra nivelului scăzut de participare observat în Republica Moldova.

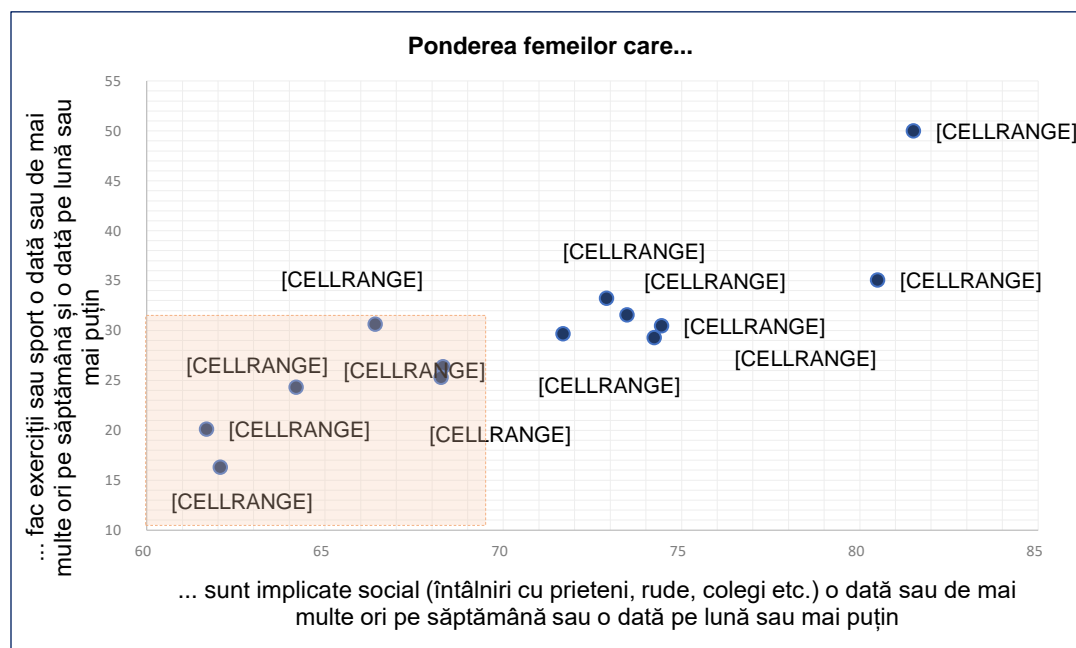


Figura 8: Estimări cu privire la implicarea socială și civică a femeilor

Sursa: *Studiul Generații și Gen, 2021*

27. Relevanța și dinamica indicatorilor de impact depinde de ariile de intervenție unde problemele pot fi soluționate potrivit așteptărilor. În cazul nesoluționării acestora, se vor intensifica inechitățile sociale și caracterul incluziv, vor fi descurajate eforturile de aliniere la valorile și standardele europene și va fi afectat cursul de dezvoltare a țării și societății, având la bază principiul ciclului de viață al omului, drepturile și calitatea vieții acestuia.

28. Ariile de intervenție asupra cărora Programul își extinde acțiunea sunt: a) extinderea serviciilor de suport pentru îngrijitori printr-o protecție socială mai bună; b) reducerea diferențelor de gen salariale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală; c) eradicarea stereotipurilor privind implicarea bărbaților în prestarea muncii în domenii feminizate; d) reducerea diferențelor în procesul decizional la nivel local și central, inclusiv din rândul grupurilor subreprezentate ale femeilor sau grupurilor/organizațiilor ale acestora; e) asigurarea unei mai largi participări a autorităților și instituțiilor de resort la elaborarea și adoptarea unor politici sectoriale, instrumente și măsuri destinate corectării inegalităților structurale de gen, precum și implementarea eficientă a acestora; f) perfecționarea cadrului legal și instituțional existent, inclusiv programe bugetare sensibile la gen; g) promovarea egalității de gen în sectorul asistenței umanitare (crize umanitare); h) acces echitabil la servicii de calitate în sectorul public și privat.

III. OBIECTIVE GENERALE

29. Programul cuprinde câteva obiective generale menite să asigure impactul creșterii în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii relevante Agendei Moldova Europeană 2030 precum sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenoriat, protecția socială și dezvoltarea locală.

30. Angajamentul strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2023-2027 definește cadrul eforturilor depuse de Republica Moldova în perioada de referință în direcția asigurării egalității de gen, fiind conceput pentru a atinge **5 obiective generale:**

Obiectivul general 1: Reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea de gen.

Acest obiectiv se va realiza prin îmbunătățirea cadrului regulatoriu și metodologic ce vizează elaborarea documentelor de politici publice, a bugetelor și a proiectelor de dezvoltare regională și locală. Adicional, implementarea acestui obiectiv va presupune activități consecvente și de lungă durată privind dezvoltarea cunoștințelor de bază cu privire la egalitatea de gen a funcționarilor publici, precum și oferirea suportului individualizat ministerelor de linie cât și autorităților publice locale în procesul de elaborare și implementare a inițiativelor multi-aniuale de integrare a perspectivei egalității de gen în politici, programe și bugete. Nu în ultimul rând, implementarea acestui obiectiv va contribui la reanimarea și sporirea funcționalității Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați.

Obiectivul general 2: Sporirea protecției sociale pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie.

Prin intermediul acestui obiectiv se va urmări îmbunătățirea cadrului legal pentru a identifica și elimina prevederile care în mod direct sau indirect defavorizează gradul de protecție socială a persoanelor care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie. Adicional, realizarea acestui obiectiv va presupune extinderea și crearea serviciilor sociale de suport pentru aceste persoane.

Obiectivul general 3: Reducerea diferențelor de gen salariale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

Implementarea acestui obiectiv va pune accent pe informarea și abilitarea salariaților cu privire la drepturile lor în materie de muncă egală și muncă de valoare egală, în special dreptul de a solicita mai multe informații și clarificări de la angajatori cu privire la eventuale diferențe de gen în salarizare. Totodată, vor fi create mai multe soluții metodologice și suport pentru angajatori în vederea încurajării acestora să implementeze scheme și procese de salarizare inclusive și echitabile. Prin intermediul acestui obiectiv Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității cât și Inspectoratul de Stat al Muncii vor beneficia de suport organizațional pentru a realiza mult mai eficient mandatul instituțional în ceea ce privește plata egală pentru munca egală sau munca de valoare egală.

Obiectiv general 4: Sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen.

Guvernul urmează să valorifice mult mai temeinic parteneriatele cu organizațiile societății civile și partenerii de dezvoltare pentru a extinde spectrul de activități de promovare a egalității de gen cu

implicarea bărbaților. Acestea vor fi complementate cu acțiuni de comunicare și promovare a bărbaților care se implică mult mai activ în activități de îngrijire, activități considerate feminizate sau activități de promovare a egalității de gen.

Obiectiv general 5: Promovarea femeilor inclusiv a femeilor din grupurile subreprezentate în funcții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local.

Întru realizarea acestui obiectiv, Guvernul urmează să îmbunătățească procedurile de asigurare a transparenței decizionale prin includerea cerințelor minime legate de acomodarea rezonabilă și realizarea unui efort minim de consultare a femeilor subreprezentate. Adițional, Guvernul urmează să instituie un program de granturi destinat grupurilor și organizațiilor de femei subreprezentate.

31. Urmare implementării obiectivelor cheie ale Programului, următoarele rezultate sunt preconizate: creșterea numărului de inițiative implementate la nivel local pe dimensiunea egalității de gen, aplicarea uniformă și eficientă a deciziilor aprobate de către Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea între Femei și Bărbați, extinderea serviciilor ce țin de îngrijirea membrilor familiei, îmbunătățirea legislației privind tratamentul egal, măsuri specifice de promovare a egalității de gen, reducerea diferențelor dintre femei și bărbați în materie de remunerare și de pensii, fiind combătute astfel inechitățile și violența în rândul femeilor, asigurarea unei mai largi participări a femeilor pe piața muncii și a independenței economice pentru femei și bărbați, dezvoltarea activităților de abilitare a femeilor prin programe și inițiative dedicate.

IV. OBIECTIVE SPECIFICE

32. Programul are următoarele **obiective specifice**:

Obiectiv specific 1.1: Consolidarea cadrului de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale ministerelor și altor autorități publice centrale în domeniile educației, sănătății, dezvoltării rurale, pieței muncii, antreprenoriatului, protecției sociale, protecției și integrării persoanelor refugiate.

Obiectiv specific 1.2: Reanimarea și eficientizarea activității Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați.

Obiectiv specific 2.1: Îmbunătățirea cadrului legal cu privire la prestațiile de asistență și asigurare socială pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.

Obiectiv specific 2.2: Extinderea serviciilor de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.

Obiectiv specific 3.1: Informarea salariaților și salariatelor cu privire la drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

Obiectiv specific 3.2. Creșterea numărului de angajatori ce implementează măsuri de asigurare a principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

Obiectiv specific 4.1: Mai mulți bărbați se implică în inițiative de promovare a egalității de gen.

Obiectiv specific 5.1: Crearea mai multor oportunități de participare și reprezentare echilibrată pentru femei.

Obiectiv specific 5.1: Mai multe femei, inclusiv femei din grupuri subreprezentate, își dezvoltă abilitățile de participare.

V. IMPACT

33. Programul reprezintă un instrument esențial pentru creșterea în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domeniile relevante Agendei Moldova Europeană 2030 precum sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltarea locală.

34. Impactul și utilitatea Programului constă în accelerarea egalității de gen în Republica Moldova printr-o progresie graduală pozitivă și sustenabilă. În cadrul întregului proces de implementare a Programului beneficiarii și implementatorii urmează să asigure un parteneriat și o cooperare intersectorială pe linie orizontală și verticală pentru integrarea perspectivei de gen. În aceste circumstanțe vor fi urmărite următoarele rezultate: majorarea numărului de administrații publice locale care aplică în practică angajamentele minime ale Cartei Europene a Egalității între Femei și Bărbați în Viața Locală, creșterea până la 70% a gradului de satisfacție a persoanelor care au beneficiat de servicii de suport, în special serviciul Respiro, creșterea graduală până la 20% a numărului de bărbați promotori ai egalității de gen și cu circa 15% a numărului de femei din grupuri subreprezentate ce au fost alese în funcții electivă, inclusiv sporirea ponderii femeilor în Guvern, în funcții electivă la nivel central și local, precum și funcții de ambasadoare, fără a se limita doar la aceste rezultate.

35. Pe termen mediu și lung impactul documentului de politici publice implică alinierea actelor normative naționale la standardele internaționale în materie de egalitate de gen și sector incluziv. Indicatorii de impact și datele de referință pe obiective sunt redată în tabelul de mai jos:

Obiectiv general	Indicator	Sursa	Valoarea de referință	Ținta 2027
Obiectiv general 1: Reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea de gen.	Numărul politicilor sectoriale implementate care integrează perspectiva egalității de gen la nivelul intermediar și consolidat.	Evaluarea politicilor în baza Ghidului pentru integrarea perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor publice	0	6 (Piața Muncii, Educație, Sănătate, Protecție socială, Antreprenariat, Dezvoltare Rurală)
	Numărul de APL care aplică în practică angajamentele minime ale Cartei	Evaluare realizată în rândul APL semnatare a Cartei Europene a Egalității între	0	50

	Europene a Egalității între Femei și Bărbați în Viața Locală	Femei și Bărbați în Viața Locală din Republica Moldova		
Obiectiv general 2: Sporirea protecției sociale pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie.	<p>Numărul de persoane (bărbați/femei) care au beneficiat de noile prestații de asistență și asigurare socială implementate în cadrul Programului.</p> <p>Gradul de satisfacție a persoanelor care au beneficiat de servicii de suport, în special serviciul Respiro.</p>	<p>Estimări în baza datelor oferite de către CNAS și ANAS.</p> <p>Sondaj de opinie în rândul beneficiarilor de servicii de suport și serviciul Respiro.</p>	<p>N/A</p> <p>N/A</p>	<p>Urmează a fi estimat în anul 2024.</p> <p>Cel puțin 70% din beneficiari au sunt satisfăcuți de calitatea serviciului.</p>
Obiectiv general 3: Reducerea diferențelor de gen salariale pentru munca egală sau munca de valoare egală.	Reducerea decalajului de gen în puncte procentuale a remunerării bărbaților și femeilor pentru munca egală în 2027 comparativ cu 2023	Estimări econometrice în baza datelor Anchetei Forței de Muncă a BNS.	Urmează a fi stabilit în anul 2023	-4%
Obiectiv general 4: Sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen	Ponderea bărbaților care pot fi considerați ca fiind promotori ai egalității de gen.	Estimări realizate în baza sondajelor de opinie ¹⁷ .	Va fi estimat în anul 2023	+ 20% comparativ cu 2023
Obiectiv	Ponderea femeilor	Estimări în baza	Consilii Locale -	

¹⁷ Ponderea va fi calculată în baza unui set de întrebări care măsoară nivelul de prejudecată și comportamentul de promotor al egalității de gen.

<p>general 5: Promovarea femeilor, inclusiv a femeilor din grupurile subreprezentate, în funcții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local</p>	<p>alese în funcții electivă la nivel local și central</p> <p>Ponderea femeilor în Guvern Ponderea femeilor ambasadoare</p> <p>Numărul femeilor din grupuri subreprezentate care au fost alese în funcții electivă</p> <p>Ponderea femeilor care au participat la adunări comunitare unde s-au discutat proiecte comunitare.</p> <p>Ponderea femeilor care au participat la adunări comunitare unde s-au discutat proiecte comunitare.</p>	<p>datelor oferite de către CEC după fiecare scrutin electoral.</p> <p>Estimări în baza sondajelor de opinie cu privire la nivelul de implicare a cetățenilor în procesul decizional local.</p>	<p>36.5% Consilii Municipale/Raionale - 27.08% Primare - 21.83% Deputate - 40.6% Ministre – 23.1% Diplomate – 27.58%</p> <p>Femei de etnie romă alese în consiliul local - 6</p> <p>Femei cu dizabilități alese în consiliul local – 7</p> <p>Femei populația generală – 30% (2021)</p> <p>Femei de etnie romă – 13.9% (2021)</p> <p>Femei cu dizabilități – 20.3% (2021)</p>	<p>+ 15%</p>
--	--	---	---	--------------

VI. COSTURI

36. Prin Hotărârea Guvernului nr. 692/2022 a fost aprobat Cadrul Bugetar pe Termen Mediu (CBTM) pentru anii 2023-2025, prin care Guvernul urmează să-și concentreze eforturile pe promovarea unor politici macroeconomice orientate spre stabilitate și reforme, care să favorizeze relansarea și creșterea economică, iar obiectivele principale ale politicii bugetare pentru orizontul de ani 2023-2025 sunt: îmbunătățirea calității serviciilor publice, perfecționarea programelor de asistență socială, implementarea unei politici clare de protecție socială, consolidarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, reforma administrației publice.

37. Resursele financiare necesare implementării Programului provin, în principal, din bugetul public național, alocate fiecărui minister și fiecărei instituții cu competențe în implementarea Programului, prin intermediul următoarelor programe/subprograme:

1. Programul 0228 Ministerul Muncii și Protecției Sociale;
2. Programul 0206 Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene;
3. Programul 0229 Ministerul Sănătății;
4. Programul 0243 Agenția Relații Interetnice;
5. Programul 0205 Afaceri Interne;
6. Subprogramul 0402 Respectarea drepturilor și libertăților omului;
7. Subprogramul 0403 Protecția împotriva discriminării;
8. Subprogramul 3101 Politici și management în domeniul apărării;
9. Subprogramul 4012 Instruire inițială și continuă în domeniul justiției;
10. Subprogramul 6105 Implementarea proiectelor de dezvoltare regională;
11. Subprogramul 5004 Susținerea întreprinderilor mici și mijlocii (inclusiv Programul „Femei în Afaceri”).

38. Suplimentar, vor fi identificate și surse externe de finanțare acordate de donatori, inclusiv donații și sponsorizări oferite în condițiile legii, pentru realizarea integrală a activităților planificate.

39. Valoarea estimativă a resurselor financiare necesare pentru implementarea Programului este de 22 milioane lei, care vor fi acoperite de către partenerii de dezvoltare, iar cheltuielile din Bugetul de Stat, se vor încadra în limita bugetelor aprobate pentru autoritățile implementatoare.

40. Costurile Programului vor fi luate în considerare la elaborarea și modificarea Cadrului Bugetar pe Termen Mediu (CBTM), principalul document de planificare financiară pentru următorii ani. Subsidiar, finanțarea Programului va fi realizată în conformitate cu resursele financiare bugetare planificate anual de autoritățile administrative responsabile de realizarea obiectivelor și implementarea acțiunilor planificate.

VII. RISCURI DE IMPLEMENTARE

41. În contextul realizării Programului și Planului de acțiuni sunt identificate anumite riscuri și vulnerabilități care ar putea influența executarea activităților înscrise în acest document:

Riscul anticipat	Impact (Înalt, mediu, scăzut)	Probabilitate (Joasă, Medie, Înaltă)	Măsurile de diminuare/ înlăturare a riscurilor
1. Risc extern: Accentuarea crizei umanitare, economice, de securitate sau sănătate	Înalt	Medie	1. Monitorizarea continuă a situației privind fluxul migrațional și abuzurile raportate; 2. Intensificarea acțiunilor de sensibilizare, mediatizare și comunicare;

			3. Acțiuni de cooperare activă cu partenerii de dezvoltare, organizații neguvernamentale și voluntari în susținere și suport.
2. Risc politic: Instabilitatea politică	Înalt	Medie	1. Asigurarea stabilității și continuității implementării la nivel local și central de către specialiștii în domeniu. 2. Implementarea unor proiecte de asistență externă ca măsuri alternative de atenuare a consecințelor
3. Risc financiar: Lipsa resurselor financiare sau/și a bugetării sensibile la gen	Înalt	Medie	1. Planificarea acțiunilor în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu; 2. Atragerea asistenței externe din partea partenerilor de dezvoltare; 3. Campanii de sensibilizare și informare.
4. Risc de comunicare: Neglijarea comunicării și mediatizării subiectului egalității de gen	Înalt	Medie	1. Intensificarea strategiilor și instrumentelor de comunicare la toate nivelele administrare publică. 2. Orientarea discursurilor publice sensibile la gen. 3. Desfășurarea campaniilor de comunicare și mediatizare. 4. Participarea în mass-media pentru asigurarea vizibilității și transparenței
5. Risc uman: Flux sau lipsa resurselor umane calificate	Mediu	Medie	1. Instruirea inițială și continuă a personalului. 2. Recrutarea noilor angajați în cazul funcțiilor vacante.

42. Estimarea riscurilor menționate reprezintă o evaluare a expunerii la risc. Pentru evitarea și/sau diminuarea potențialelor riscuri, instituția coordonatoare urmează să seteze managementul riscurilor printr-o abordare documentată, care utilizează resurse materiale, financiare și umane pentru atingerea obiectivelor de reducere a expunerii la consecințe negative.

43. Gestionarea riscurilor se va efectua pe bază de monitorizări și raportări anuale, cooperare, analiză a datelor și informațiilor, accesarea a asistenței externe, adaptare a unor activități potrivit liniilor directorii de implementare a Programului.

VIII. AUTORITĂȚI ȘI INSTITUȚII RESPONSABILE

44. Prezentul Program este implementat de autoritățile administrației publice centrale, sectorul privat, neguvernamental, academic, științific în parteneriat și cooperare cu partenerii de dezvoltare.

Programul este un document cadru cu caracter de recomandare pentru autoritățile publice locale în baza principiului de cooperare dintre administrația publică centrală și cea locală.

45. Responsabilitatea primară de implementarea și coordonarea acestui Program îi revine Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

46. Autoritățile și instituțiile responsabile pentru implementarea Programului și Planului de acțiuni sunt:

Cancelaria de Stat

Ministerul Justiției

Ministerul Sănătății (inclusiv instituțiile medicale)

Ministerul Economiei

Ministerul Educației și Cercetării

Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale

Ministerul Mediului

Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare

Ministerul Afacerilor Interne

Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene

Ministerul Finanțelor

Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM)

Biroul relații cu diaspora

Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenorialului

Agenția de Investiții din Moldova

Agenția Servicii Publice

Instituția Avocatul Poporului

Agenția de Guvernare Electronică

47. La implementarea acestui Program pot participa organizațiile neguvernamentale, mediul asociativ, academic și științific, inclusiv și parteneri de dezvoltare/donatori.

48. Beneficiarii și actorii interesați pot crea platforme de cooperare, consultări, rețele de parteneriat, încheia parteneriate sau implementa proiecte de asistență comună, a se asocia, accesa proiecte de asistență externă sau atrage fonduri destinate implementării acestui Program și Plan de acțiuni.

49. Relațiile de cooperare, consultare și interacțiune în cadrul implementării acestui Program pot fi extinse în bază de parteneriat cu instituțiile Parlamentului și Președinției.

50. Cooperarea și monitorizarea implementării Programului va fi examinată pe platforma Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați în vederea atingerii rezultatelor, în corespundere cu mandatul și atribuțiile delegate Comisiei.

IX. PROCEDURI DE RAPORTARE

51. Implementarea Programului se va realiza în conformitate cu Planul de acțiuni privind implementarea Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027.

52. Pe durata implementării Programului vor fi realizate următoarele proceduri de monitorizare și evaluare:

Monitorizare anuală: Anual, în baza monitorizărilor periodice, va fi elaborat raportul anual privind implementarea Programului și a Planului de acțiuni. Raportul anual are un caracter analitic și constituie un document de referință pentru planificarea următorului an de activitate, inclusiv corectarea lacunelor identificate. Raportul anual va fi publicat pe site-ul oficial al Ministerului Muncii și Protecției Sociale și Cancelariei de Stat. Monitorizarea anuală se va baza atât pe măsurarea nivelului de realizare a activităților din Planul de acțiuni dar și a țintelor din tabelul din anexă la Program.

Evaluare finală: La terminarea perioadei de implementare a documentului de politici publice, o evaluare finală este efectuată pentru a estima gradul de implementare a Programului și a Planului de acțiuni în ansamblu.

53. Rapoartele anuale de monitorizare și raportul de evaluare finală vor fi elaborate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale în baza informației prezentate de către autoritățile publice centrale și alți actori responsabili de implementare conform unui format prestabilit, care, după validare, vor fi făcute public.

54. Raportul de evaluare finală urmează să fie aprobat de către Secretarul General al Guvernului, după consultarea autorităților și a instituțiilor implementatoare, partenerilor de dezvoltare/ implementare.

55. Monitorizarea anuală se efectuează cel târziu către data de 1 martie. În cazul în care în procesul de monitorizare se atestă devieri de la activitățile planificate (acțiunile, indicatorii de rezultat și monitorizare), raportul de monitorizare poate constitui temei pentru inițierea procesului de modificare a Planului de acțiuni privind implementarea Programului.

56. Evaluarea finală se efectuează către finele trimestrului I al anului 2027.

57. Recomandările și nivelul de implementare a deciziilor Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați vor fi reflectate în rapoartele de monitorizare anuală și cel de evaluare finală.

Cadrul anual de monitorizare a Programului de Accelerare a Egalității de Gen 2023-2027

Obiectiv specific	Indicator	Sursa	Valoarea de referință	Ținte					
				2023	2024	2025	2026	2027	Cumulativ
Obiectiv specific 1.1.: Consolidarea cadrului de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale ministerelor și altor autorități publice centrale în domeniile educației, sănătății, dezvoltării rurale, pieței muncii, antreprenoriatului, protecției sociale, protecției și integrării persoanelor refugiate.	Numărul de inițiative multianuale de integrare a dimensiunii de gen implementate de către autoritățile centrale.	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	0 (2022)	1	+2	+2	+3	+1	9
	Numărul de APL care implementează cel puțin o inițiativă anuală pentru a promova egalitatea între femei și bărbați la nivel local.	CALM UN WOMEN	48 (2021)	-	+50	-	+50	-	100
Obiectiv specific 1.2: Reanimarea și eficientizarea activității Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate	Numărul deciziilor aprobate de către Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea între Femei și Bărbați	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	0	2	3	3	3	3	14

între Femei și Bărbați.									
Obiectiv specific 2.1: Îmbunătățirea cadrului legal cu privire la prestațiile de asistență și asigurare socială pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.	Numărul de noi prestații/opțiuni cu referire la asistența și asigurarea socială.	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	0	-	3	0	0	2	5
Obiectiv specific 2.2: Extinderea serviciilor de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.	Număr de servicii sociale de suport create și adaptate.	1	-	-	+1	+1	-	+1	3
Obiectiv specific 3.1: Informarea salariaților și salariatelor cu privire la drepturile în materie de	Numărul de salariați (femei/bărbați) care au fost informați direct prin diferite metode despre drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Partenerii de Implementare	0	-	+500	+2000	+1500	+1000	5000

asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	muncă de valoare egală. Numărul de salariați care au fost informați prin diferite metode de informare în masă despre drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.		0	-	+5000	+20000	+15000	+10000	50 000
Obiectiv specific 3.2. Creșterea numărului de angajatori ce implementează măsuri de asigurare a principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	Numărul de angajatori care au beneficiat de instruire sau suport în implementarea principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Partenerii de Implementare	0	-	+50	+200	+150	+100	500
Obiectiv specific 4.1: Mai mulți bărbați se implică în inițiative de promovare a egalității de gen.	Numărul de bărbați implicați în activități de promovare a egalității de gen organizate în cadrul Programului de către partenerii Ministerului Muncii și Protecției Sociale.		1000	2000	2000	2000	2000	2000	10000
Obiectiv specific 5.1: Crearea mai	Număr de modificări relevante a procedurilor de transparență	Ministerul Muncii și Protecției	0	-	+2	+1	-	-	3

multor oportunități de participare și reprezentare echilibrată pentru femei.	decizională menite să sporească participarea femeilor și grupurilor subreprezentate.	Sociale Cancelaria de Stat MAEIE BRI							
Obiectiv specific 5.1: Mai multe femei, inclusiv femei din grupuri subreprezentate, își dezvoltă abilitățile de participare.	Numărul de femei care au beneficiat de programe de împuternicire pentru participare, implementate de către partenerii Ministerului Muncii și Protecției Sociale.	CEC Partenerii de Implementare	0	400	200	200	200	400	1400
	Numărul de femei din grupuri subreprezentate care au beneficiat de programe de împuternicire pentru participare implementate de către partenerii Ministerului Muncii și Protecției Sociale.		0	60	40	30	30	60	220

Planul de Acțiuni de implementare a Programului de Accelerare a Egalității de Gen 2023-2027

Obiectiv specific	Acțiuni	Indicatori de monitorizare	Costuri estimative (mln. MDL)	Sursa de finanțare	Termen de Realizare	Instituții Responsabile	Parteneri
<p>Obiectiv general 1: Reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea de gen.</p> <p><i>Indicatori:</i> Numărul politicilor sectoriale implementate care integrează perspectiva egalității de gen la nivelul intermediar și consolidat. Numărul de APL care aplică în practică angajamentele minime ale Cartei Europene a Egalității între Femei și Bărbați în Viața Locală</p>							
<p>1.Obiectiv specific 1.1.: Consolidarea cadrului de politici sectoriale sensibile la gen ale ministerelor și altor autorități publice centrale în domeniile educației, sănătății, dezvoltării rurale, pieței muncii, antreprenoriatului, protecției sociale, protecției și integrării</p>	<p>1.1.1.Aprobarea amendamentelor pentru consolidarea perspectivei egalității de gen în cadrul H.G. 386/2020 din 17.06.2020 cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice.</p>	H.G. aprobată	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2023	Cancelaria de Stat	Parteneri de Dezvoltare Organizațiile Societății Civile
	<p>1.1.2. Ajustarea setului metodologic privind elaborarea, aprobarea și modificarea bugetului pentru a include perspectiva egalității de gen în procesul de bugetare la nivel central.</p>	Set metodologic modificat	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2023	MF	Parteneri de Dezvoltare Organizațiile Societății Civile
	<p>1.1.3. Aprobarea amendamentelor la H.G. Nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru a introduce obligativitatea instruirii de</p>	H.G. aprobată	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Cancelaria de Stat	N/A

persoanelor refugiate.	bază cu privire la egalitatea de gen.						
	1.1.4. Organizarea programului de instruire cu privire la integrarea perspectivei egalității de gen în politici și bugete reieșind din modificările H.G. 386/2020 și a setului metodologic cu privire la elaborarea bugetelor.	Număr de participanți la programul de instruire Număr de instruiri realizate per an	0.3	Partenerii de Dezvoltare	2024	IAP al USM MF Organizațiile Societății Civile	Partenerii de Dezvoltare
	1.1.5. Elaborarea și implementarea inițiativelor multianuale de integrare a perspectivei egalității de gen în politicile sectoriale (Piața Muncii, Educație, Sănătate, Antreprenariat, Dezvoltare Locală, Agricultură, Protecția socială și incluziunea refugiaților, managementul finanțelor publice).	Număr de inițiative multianuale aprobate și discutate în platforma Grupurilor coordonatoare gender	În limita bugetului alocat.	Bugetul de Stat	Anual	MMPS MS, MEC, MAI, ME, ODA, MF, MIDR, MA.	Partenerii de Dezvoltare
	1.1.6. Oferirea suportului de tip <i>help-desk</i> ministerelor și altor autorități centrale în elaborarea și implementarea inițiativelor multianuale de integrare a perspectivei egalității de gen în politicile sectoriale.	Număr de ministere și alte autorități publice centrale care au beneficiat anual de suport.	5,0	Partenerii de Dezvoltare	Anual	MMPS	Parteneri de Dezvoltare Organizațiile Societății Civile
	1.1.7. Suport oferit APL în procesul de elaborare și implementare a Strategiilor și Proiectelor de dezvoltare locală din perspectiva egalității de gen.	Număr de APL partenerie	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	Anual	MMPS Organizațiile Societății Civile	Partenerii de Dezvoltare
	1.1.8. Modificarea H.G. Nr. 152/2022 cu privire la aprobarea Regulamentului privind gestionarea mijloacelor financiare ale Fondului național pentru dezvoltare regională și locală pentru a fortifica perspectiva și cerințele cu	H.G. aprobată	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	2024	MIDR	Parteneri de Dezvoltare

	privire la asigurarea egalității de gen și incluziunii în proiectele de dezvoltare locală și regională.						
Obiectiv specific 1.2: Reanimarea și eficientizarea activității Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați.	1.2.1. Aprobarea amendamentelor la H.G. 895/2006 cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați menite să consolideze mandatul și funcționalitatea acesteia.	H.G. aprobată	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	2023	MMPS	Partenerii de Dezvoltare
	1.2.2. Realizarea ședințelor tematice sectoriale de progres ale Comisiei.	Numărul ședințelor realizate	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	Anual	MMPS	Partenerii de Dezvoltare
	1.2.3. Realizarea și examinarea raportului anual cu privire la nivelul de integrare a dimensiunii de gen în politici și bugete.	Rapoarte elaborate și examinate anual	0.4	Partenerii de Dezvoltare	Anual (începând cu anul 2024)	MMPS	Partenerii de Dezvoltare
	1.2.4. Acordarea premiului anual pentru cea mai activă autoritate publică centrală și locală în promovarea egalității de gen.	Premii acordate anual	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	Anual (începând cu anul 2024)	MMPS	Partenerii de Dezvoltare
	1.2.5. Realizarea raportului de fezabilitate cu privire la crearea unei Agenții pentru Promovarea Egalității de Gen în Republica Moldova.	Raport elaborat și examinat	0.5	Partenerii de Dezvoltare	2024	MMPS	Partenerii de Dezvoltare
Obiectiv general 2: Sporirea protecției sociale pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie. <i>Indicatori:</i> Numărul de persoane (bărbați/femei) care au beneficiat de noile prestații de asistență și asigurare socială implementate în cadrul Programului. Gradul de satisfacție a persoanelor care au beneficiat de servicii de suport, în special serviciul Respiro.							
Obiectiv specific 2.1: Îmbunătățirea cadrului legal cu	2.1.1. Realizarea analizei adecvării cadrului legal cu privire la prestațiile asistență și de asigurare socială și drepturile de muncă pentru persoanele	Raport de analiză realizat	0.3	Partenerii de Dezvoltare	2023	MMPS	Partenerii de Dezvoltare

privire la prestațiile de asistență și asigurare socială pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.	care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor familie din perspectiva egalității și non-discriminării și a celor mai bune practici internaționale .						
	2.1.2. Elaborarea, promovarea și aprobarea amendamentelor la cadrul legal relevant pentru a elimina eventuale prevederi discriminatorii și pentru a îmbunătăți protecția socială a persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.	Proiect de HG pentru aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative aprobat	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	2024	MMPS Consiliul pentru Prevenirea Discriminării și Asigurarea Egalității	Organizațiile Societății Civile
	2.1.3. Inițierea campaniei de informare a persoanelor care îngrijesc pe termen lung membrii familiei despre noile prevederi legislative și modalitatea de a beneficia de acestea.	Numărul de persoane informate în mod direct	0.2	Partenerii de Dezvoltare	2024 2025	MMPS Organizațiile Societății Civile Mediul academic (IAP/USM)	Parteneri de Dezvoltare
Obiectiv specific 2.2: Extinderea serviciilor de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.	2.2.1. Realizarea analizei de adecvare a serviciilor de suport destinate persoanelor care au grijă de membrii lor de familie.	Studiu realizat	0.5	Partenerii de Dezvoltare	2024	MMPS Organizațiile Societății Civile	Parteneri de Dezvoltare
	2.2.2. Elaborarea conceptului cu privire la serviciile de suport necesare pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.	Concept elaborat	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	2024	MMPS	Parteneri de Dezvoltare
	2.2.3. Ajustarea cadrului regulatoriu cu privire la serviciile de suport pentru persoanele care sunt implicate în	Numărul de servicii de suport ajustate.	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	2025	MMPS	Parteneri de Dezvoltare

	îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie pentru flexibilizarea sporirii accesibilității acestora.	Proiecte de Hotărâri de Guvern pentru amendarea cadrului normativ destinat serviciilor sociale aprobate					
	2.2.4. Realizarea sondajului de opinie cu privire la nivelul de acces și calitate a serviciilor de suport în rândul persoanelor care îngrijesc pe termen lung de membrii lor de familie.	Sondaj realizat	0.3	Partenerii de Dezvoltare	2027	MMPS	Partenerii de Dezvoltare APL

Obiectiv general 3: Reducerea diferențelor de gen salariale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

Indicatori:

Reducerea decalajului de gen în puncte procentuale în remunerarea bărbaților și femeilor pentru munca egală în 2027 comparativ cu 2023

Obiectiv specific 3.1: Informarea salariaților și salariatelor cu privire la drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	3.1.1. Elaborarea/ajustarea portalului cu privire la plata egală cu module destinate informării salariaților și angajatorilor.	Portal online elaborat	0.2	Partenerii de Dezvoltare	2024	MMPS	Partenerii de Dezvoltare
	3.1.2. Demararea campaniei de informare a salariaților (în sectoarele cu cele mai semnificative decalaje de gen în salarizare) cu privire la drepturile legate de plata egală pentru muncă egală sau de valoare egală.	Numărul de salariați informați direct despre drepturile cu privire la muncă egală sau muncă de valoare egală.	0.3	Partenerii de Dezvoltare	2024	MMPS	Partenerii de Dezvoltare
	3.1.3. Oferirea de suport în consolidarea proceselor interne ale Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării	Număr de inițiative legate de asigurare a	0.5	Partenerii de Dezvoltare	2024	MMPS	Partenerii de Dezvoltare

	și Asigurarea Egalității și Inspectoratului de Stat al Muncii din perspectiva asigurării mandatului legat de plata egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală realizate de către CPEDAE și ISM.					
	3.1.4. Consolidarea capacităților organizațiilor sindicale ramurale care reprezintă sectoare ale economiei cu cele mai semnificative decalaje de gen în procesul de promovare a principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	Număr de activități realizate cu privire la promovarea principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	0.5	Partenerii de Dezvoltare	2025	Confederația națională a sindicatelor MMPS	Parteneri de Dezvoltare
	3.1.5. Dezvoltarea materialelor de instruire pe tema asigurării plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală pentru a fi integrată în programul de instruire a Institutului Național de Justiție.	Materiale didactice dezvoltate și program de instruire ajustat.	0.3	Partenerii de Dezvoltare	2024	INJ IAP/USM Organizațiile societății civile	Parteneri de Dezvoltare
	3.1.6. Ajustarea cadrului legal la acquis-ul comunitar legat de asigurarea plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.	Proiect de Hotărâre de Guvern pentru aprobarea proiectului de lege pentru modificarea cadrului normativ aprobat	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	2026	MMPS Mediul academic IAP al USM	
Obiectiv	3.2.1. Elaborarea și aprobarea H.G. cu	Proiect de	0.3	Parteneri	2024	MMPS	Parteneri

specific 3.2. Creșterea numărului de angajatori ce implementează măsuri de asigurare a principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală	privire la sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare în contextul evaluării prestării muncii de valoare egală.	Hotărâre de Guvern aprobat		de Dezvoltare			de Dezvoltare
	3.2.2. Elaborarea și lansarea programului online și în format fizic de instruire a specialiștilor în resurse umane cu privire la asigurarea plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în parteneriat cu asociațiile de afaceri și asociațiile patronale.	Număr anual de participanți în cadrul programelor de instruire.	0.6	Parteneri de Dezvoltare	Anual (începând cu anul 2024)	IAP al USM	Partenerii de Dezvoltare
Obiectiv general 4: Sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen <i>Indicatori:</i> Ponderea bărbaților care pot fi considerați ca fiind promotori ai egalității de gen.							
Obiectiv specific 4.1: Încurajarea bărbaților de a se implica în inițiative legate de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii.	4.1.1. Organizarea campaniilor anuale de comunicare cu privire la bărbații ca și promotori ai egalității de gen.	Numărul de persoane informate în mod direct.	0.8	Parteneri de Dezvoltare	Anual	MMPS	Partenerii de Dezvoltare
	4.1.2. Extinderea inițiativelor de implicare a taților/bărbaților în îngrijirea și educația copiilor precum clubul taților.	Număr de tați implicați	2,0	Parteneri de Dezvoltare	Anual	MMPS APL	Partenerii de Dezvoltare
	4.1.3. Implementarea inițiativelor comune cu angajatorii de implicare a taților mai activ în creșterea și educarea copiilor.	Număr de inițiative realizate.	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	Anual (începând cu anul 2024)	MMPS Confederația patronatelor	Parteneri de Dezvoltare
	4.1.4. Organizarea anuală a Zilei a Familiei.	Număr de localități în care sunt organizate evenimente cu prilejul zilei Familiei cu	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	Anual	MMPS APL	Parteneri de Dezvoltare

		estimarea numărului de bărbați						
<p>Obiectiv general 5: Promovarea femeilor inclusiv a femeilor din grupurile subreprezentate în funcții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local</p> <p><i>Indicatori:</i></p> <p>Ponderea femeilor alese în funcții electivă la nivel local și central</p> <p>Ponderea femeilor în Guvern</p> <p>Ponderea femeilor ambasadoare</p> <p>Numărul femeilor din grupuri subreprezentate care au fost alese în funcții electivă</p> <p>Ponderea femeilor care au participat la adunări comunitare unde s-au discutat proiecte comunitare.</p>								
<p>Obiectiv specific 5.1: Crearea mai multor oportunități de participare și reprezentare echilibrată pentru femei.</p>	<p>5.1.1. Aprobarea amendamentelor la H.G. Nr. 967/2016 cu privire la mecanismul de consultare publică cu societatea civilă în procesul decizional pentru introducerea măsurilor de adaptare rezonabilă și a măsurilor speciale menite să sporească consultarea și participarea bărbaților și femeilor din grupurile subreprezentate.</p>	Proiect de Hotărâre de Guvern aprobată	de de	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	2024	Cancelaria de Stat Autorități publice centrale	Organizații le Societății Civile
	<p>5.1.2. Elaborarea, promovarea și aprobarea amendamentelor menite să asigure o reprezentare echitabilă de durată a femeilor și bărbaților în Guvern și la desemnarea persoanelor pentru funcții de conducere în sistemul public și serviciul diplomatic.</p>	Proiect de Hotărâre de Guvern aprobată	de de	În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	2024	Cancelaria de Stat Autorități publice centrale	Organizații le Societății Civile
	<p>5.1.3. Monitorizarea modului în care partidele politice implementează prevederile art. 28 (2¹) al Legii cu privire la partidele politice.</p>	Rapoarte de monitorizare		În limita mijloacelor alocate.	Bugetul de Stat	Anual	CEC Organizațiile Societății Civile	Parteneri de Dezvoltare
<p>Obiectiv</p>	<p>5.2.1. Demararea programelor anuale de</p>	Numărul de			Partenerii	Anual	Organizațiile	Parteneri

specific 5.2: Dezvoltarea abilitărilor de participare a femeilor din grupuri subreprezentate.	împuternicire pentru participare a femeilor și în special a femeilor din grupurile subreprezentate.	beneficiare a programelor	3,0	de Dezvoltare		Societății Civile APL	de Dezvoltare
	5.2.2. Instituirea programului anual de granturi destinat organizațiilor locale ale femeilor din grupuri subreprezentate.	Numărul de granturi acordate	4,0	Bugetul de Stat	2025 2026 2027	MMPS	Parteneri de Dezvoltare
	5.2.3. Demararea campaniilor anuale de comunicare cu privire la participarea și reprezentarea femeilor în procesul decizional cu un accent sporit pe participarea femeilor din grupurile subreprezentate.	Număr de persoane informate în mod direct.	2,0	Parteneri de Dezvoltare	Anual	CEC APL Organizațiile Societății Civile	Parteneri de Dezvoltare

Notă informativă
**la proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Programului de
accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și
Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia**

1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului.

Proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ și finalitățile urmărite

Proiectul hotărârii de Guvern este elaborat pentru executarea prevederilor pct. 12.1.6 din Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 235/2021. De asemenea, acesta răspunde rigorilor Comisiei Europene prevăzute la pnct.9 *Consolidarea protecției drepturilor omului, în special în cazul grupurilor vulnerabile, și solidificarea angajamentelor de a consolida egalitatea de gen și de a combate violența împotriva femeilor* din Planul de acțiuni pentru implementarea măsurilor propuse de Comisia Europeană în Avizul său privind cererea de aderare a RM la UE.

Proramul va urmări un cadru de rezultate orientate spre creșterea numărului de inițiative de integrare a dimensiunii de gen, creșterea numărului de beneficiari locali ce promovează egalitatea dintre femei și bărbați, îmbunătățirea și extinderea unor categorii de servicii de asistență socială, consolidarea capacităților în domeniul drepturilor omului, împuternicirea femeilor subreprezentate de a fi parte a procesului decizional, sporirea rolului bărbaților în promovarea egalității de gen.

3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene

Proiectul în cauză nu are ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.

4. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Programul reprezintă o abordare pragmatică pentru reducerea riscurilor asociate inechităților sociale, economice, culturale, politice în diferite sectoare ale vieții social-economice și fortificarea acțiunilor de intervenție pentru a produce rezultate pozitive, promovând egalitatea de gen ca un drept fundamental.

Programul urmărește creșterea în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii relevante Agendei Moldova Europeană 2030 precum sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenoriat, protecția socială și dezvoltarea locală, asigurând un nivel de ambiție și sustenabilitate corelat cu necesitățile, așteptările și impedimentele din Republica Moldova în contextul unei egalități și echității veritabile între femei și bărbați, fete și băieți. Angajamentul strategic față de egalitatea de gen pentru perioada 2023-2027 definește cadrul eforturilor depuse

de Republica Moldova în perioada de referință în direcția asigurării egalității de gen, fiind conceput pentru a atinge **5 obiective generale**:

Obiectiv general 1: Reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea egalității de gen.

Obiectiv general 2: Sporirea protecției sociale pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie.

Obiectiv general 3: Reducerea diferențelor de gen salariale pentru munca egală și munca de valoare egală.

Obiectiv general 4: Sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen.

Obiectiv general 5: Promovarea femeilor inclusiv a femeilor din grupurile subreprezentate în funcții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local.

Prevederile Programului includ rezultate și elemente noi, după cum urmează: creșterea numărului de inițiative implementate la nivel local pe dimensiunea egalității de gen, aplicarea uniformă și eficientă a deciziilor aprobate de către Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea între Femei și Bărbați, extinderea serviciilor ce țin de îngrijirea membrilor familiei, îmbunătățirea legislației privind tratamentul egal, măsuri specifice de promovare a egalității de gen, reducerea diferențelor dintre femei și bărbați în materie de remunerare, de câștiguri și de pensii, combătându-se astfel inechitățile și violența în rândul femeilor, asigurarea unei mai largi participări a femeilor pe piața muncii și a independenței economice pentru femei și bărbați, dezvoltarea activităților de abilitare a femeilor prin programe și inițiative dedicate.

5. Fundamentarea economico-financiară

Valoarea estimativă a resurselor financiare necesare pentru implementarea Programului este de 22 milioane lei, care vor fi acoperite de către partenerii de dezvoltare, iar cheltuielile din Bugetul de Stat, se vor încadra în limita bugetelor aprobate pentru autoritățile implementatoare.

Costurile Programului vor fi luate în considerare la elaborarea și modificarea Cadrului Bugetar pe Termen Mediu (CBTM), principalul document de planificare financiară pentru următorii ani. Subsidiar, finanțarea Programului va fi realizată în conformitate cu resursele financiare bugetare planificate anual de autoritățile administrative responsabile de realizarea obiectivelor și implementarea acțiunilor planificate.

6. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare

Implementarea prevederilor proiectului nu necesită elaborarea altor acte normative.

7. Avizarea și consultarea publică a proiectului

În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239 din 13 noiembrie 2008 privind transparența în procesul decizional și actelor normative în domeniul transparenței în procesul decizional anunțul privind inițierea elaborării proiectului a fost plasat pe pagina web oficială a Ministerului Muncii și Protecției Sociale (www.social.gov.md), directoriul „Transparență”, secțiunea „Proiecte supuse

consultărilor publice”.

Au avizat pozitiv proiectul fără obiecții și propuneri:

Au avizat pozitiv dar cu careva obiecții și propuneri:

Au avizat proiectul negativ:

8. Constatările expertizei anticorupție

9. Constatările expertizei de compatibilitate

Proiectul de hotărâre nu conține norme privind armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene, precum și norme incompatibile cu prevederile legislației naționale și ale legislației Uniunii Europene.

10. Constatările expertizei juridice

11. Constatările altor expertize

Secretar de Stat

Felicia BECHTOLDT



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

str. Vasile Alecsandri 2, MD-2009, mun. Chișinău

Tel. +373 22 268 883, +373 22 268 816; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

Nr.08/4340 din 30.12.2022

**Cancelaria de Stat
a Republicii Moldova**

În temeiul pct. 179 din Regulamentul Guvernului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 610/2018, Ministerul Muncii și Protecției Sociale solicită înregistrarea proiectului hotărârii Guvernului *cu privire la aprobarea Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia* în lista proiectelor care urmează a fi examinate în cadrul ședinței secretarilor generali ai ministerelor.

CERERE
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat a proiectului
de act normativ al Guvernului

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Proiectul hotărârii de Guvern este elaborat pentru executarea prevederilor pct. 12.1.6 din Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 235/2021, precum și ale Planului de acțiuni pentru implementarea măsurilor propuse de Comisia Europeană în Avizul său privind cererea de aderare a RM la UE.
4.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Justiției Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene Ministerul Economiei Ministerul Finanțelor Ministerul Afacerilor Interne Ministerul Educației și Cercetării

		<p>Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare Ministerul Mediului Ministerul Sănătății Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Agenția Relații Interetnice Biroul Relații cu Diaspora Biroul Național de Statistică Inspectoratul de Stat al Muncii Biroul Politici de Reintegrare Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității Congresul Autorităților Locale din Moldova Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Institutul de Administrare Publică al USM Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Consiliul Audiovizualului Comisia Electorală Centrală Agenția Servicii Publice Casa Națională de Asigurări Sociale Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului Agenția Servicii Publice Oficiul Avocatului Poporului Agenția de Guvernare Electronică</p>
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
6.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	<p>Lilia Pascal, Șefă, Direcție politici de asigurare a egalității de gen, tel. (022) 262-166, email: lilia.pascal@social.gov.md; Aurelia Bîlici, consultant principal, Direcție politici de asigurare a egalității de gen, tel. (022) 262-168, email: aurelia.bilici@social.gov.md.</p>
7.	Anexe	<p>1. Proiectul de hotărâre; 2. Proiectul Programului ; 3. Proiectul planului de acțiuni; 4. Nota informativă.</p>
8.	Data și ora depunerii cererii	Conform semnăturii electronice
9.	Semnătura	Felicia BECHTOLDT, Secretar de stat