



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 1164-309

Chișinău

„14” mai 2014

Biroul Permanent al Parlamentului Republicii Moldova

Se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.322 din 8 mai 2014 (prezentat de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei).

Anexă: Hotărîrea Guvernului în limbile de stat și rusă – 2 ex.;
proiectul de lege în limbile de stat și rusă – 1 ex.;
nota informativă în limbile de stat și rusă – 1 ex.
raport de expertiză anticorupție – 1 ex.
raport de expertiză juridică – 1 ex.

/ Secretar general al Guvernului

Victor BODIU

Ex.V.Bogdan, tel.250447

15 05 180 1A



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr. 322

din 8 mai 2014

Chișinău

**Cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru
modificarea și completarea unor acte legislative**

Guvernul HOTĂRĂȘTE :

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

Prim-ministru

IURIE LEANCĂ

Contrasemnează:

Viceprim-ministru

Tatiana POTÎNG

**Ministrul muncii, protecției
sociale și familiei**

Valentina Buliga

Ministrul justiției

Oleg Efrim

Ministrul finanțelor

Anatol Arapu

Ministrul sănătății

Andrei Usatîi

Ministrul educației

Maia Sandu

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

pentru modificarea și completarea unor acte legislative

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Legea nr. 64-XII din 31 mai 1990 cu privire la Guvern (republicată în Monitorul Oficial Republicii Moldova, 2002, nr. 131-133, art. 1018), cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

1. La articolul 2 punctul 2), după cuvîntul „legalității” se introduce cuvîntul „, egalității”.

2. Articolul 3 se completează cu punctul 12¹) cu următorul cuprins: „12¹) asigură integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în actele normative și documentele de politici;”.

3. La articolul 19 punctul 3), după cuvîntul „domeniul” se introduc cuvintele „asigurării egalității de șanse între femei și bărbați, ”.

4. La articolul 27 alineatul al doilea, punctul 4) se completează în final cu textul „, respectînd o cotă de reprezentare minimă de 40% a ambelor sexe”.

Art. II. – Legea presei nr. 243-XIII din 26 octombrie 1994 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr.2, art. 12), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 4:

alineatul unic devine alineatul (1);

se completează cu alineate (2) și (3) cu următorul cuprins:

„(2) Publicațiile periodice și agențiile de presă sînt obligate să utilizeze un limbaj corect și nediscriminatoriu, în care statutul egal și rolurile femeii și bărbatului sînt reflectate în aceeași măsură și tratate ca avînd aceeași valoare și demnitate, contribuind la diminuarea stereotipurilor sexiste.

(3) Este inadmisibilă și se sancționează în conformitate cu legislația publicarea oricăror materiale și informații care prezintă imaginea unui anumit sex în manieră de umilință a demnității și/sau conține un îndemn deschis sau ascuns la promovarea în diverse domenii a unui anumit sex în detrimentul altuia.”

Articolul 8 se completează cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹) Fondatorul (cofondatorul) este responsabil de organizarea instruirii angajaților în domeniul drepturilor omului și asigurării egalității între femei și bărbați.”

Art. III. – La articolul 22 alineatul (8) din Legea nr. 271-XIII din 9 noiembrie 1994 cu privire la protecția civilă (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1994, nr.20, art. 231), cu modificările și completările ulterioare, textul „și celor care au copii sub 8 ani” se exclude.

Art. IV. – Legea ocrotirii sănătății nr.411-XIII din 28 martie 1995 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr. 34, art. 373), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 2:

litera f) se completează în final cu textul „, avînd în vizor dimensiunea de gen”;

litera h) se completează în final cu textul „, respectînd necesitățile copiilor, femeilor și bărbaților, persoanelor cu dizabilități și persoanelor în etate”.

2. Articolul 51:

la alineatul (4), cuvîntul „mama” se substituie cu cuvintele „unul dintre părinți”, iar cuvîntul „scutită” se substituie cu cuvintele „scutit”;

la alineatul (5), cuvintele „mama (tatăl)” se substituie cu cuvintele „unul dintre părinți”.

Art. V. – Articolul 12 din Regulamentul Parlamentului, adoptat prin Legea nr. 797-XIII din 2 aprilie 1996 (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 50, art. 237), cu modificările și completările ulterioare, se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) La formarea componenței nominale a biroului permanent se recomandă respectarea cotei de reprezentare minimă de 40% a ambelor sexe.”

Art. VI. – La articolul 9 punctul 14) din Legea nr. 1036-XIII din 17 decembrie 1996 cu privire la sistemul penitenciar (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 183-185, art.654), cu modificările și completările ulterioare, textul „de deținere mai bune pentru femei și minori” se substituie cu textul „adaptate necesităților specifice ale minorilor, femeilor gravide, lehzurilor și femeilor care alăptează”.

Art. VII. – Legea nr.1227-XIII din 27 iunie 1997 cu privire la publicitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr. 67-68, art. 555), cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

1. La articolul 1 noțiunea „publicitate neadecvată”, după cuvîntul „amorală” se introduce cuvîntul „, , sexistă”.

2. Se completează cu articolul 11¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 11¹.** Publicitatea sexistă

(1) Se consideră sexistă publicitatea care:

a) prezintă femeia sau bărbatul în situații umilitoare și degradante, violente și ofensează demnitatea umană;

b) expune corpul feminin și/sau masculin ca obiect sexual pentru promovarea produselor, mărfurilor și serviciilor;

c) promovează stereotipuri sexiste în scop discriminatoriu, cu menținerea rolurilor tradiționale de percepere a femeii ca o ființă slabă, vulnerabilă și dependentă, în poziție socială inferioară, dedicată doar rolului de mamă, soție, obiect sexual.

(2) Publicitatea sexistă este interzisă.”

Art. VIII. – Codul electoral nr.1381-XIII din 21 noiembrie 1997 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr.81, art. 667), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 26 alineatul (1):

la litera o), după cuvîntul „votare” se introduc cuvintele „dezagregate pe sexe”;

se completează cu litera h¹) cu următorul cuprins:

„h¹) asigură monitorizarea respectării principiului de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în campania electorală pentru alegerile parlamentare și alegerile locale”.

2. Articolul 44:

la alineatul (1) litera a), textul „(listei de candidați)” se substituie cu textul „(listei de candidați întocmite conform cerințelor art. 79 și 126 din prezentul Cod)”;

la alineatul (3), după cuvintele „efectuează înregistrarea” se introduc cuvintele „sau refuză înregistrarea”.

3. Articolul 79:

alineatul unic devine alineatului (1);

se completează cu alineatele (2) și (3) cu următorul cuprins:

„(2) Listele de candidați vor fi întocmite cu respectarea cerințelor art. 17 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 294-XVI din 21 decembrie 2007 privind partidele politice și art. 7 alin.(2) lit. b) din Legea nr.5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

(3) Nerespectarea condițiilor specificate în alin.(2) din prezentul articol atrage după sine refuzul înregistrării listelor de candidați de către organul electoral respectiv.”

4. Articolul 80 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Modificarea listelor de candidați se efectuează cu respectarea prevederilor art. 7 alin.(2) lit. b) din Legea nr.5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.”

5. Articolul 126 se completează cu alineatele (1¹) și (1²) cu următorul cuprins:

„(1¹) Listele de candidați sînt întocmite și/sau modificate cu respectarea cerințelor art.7 alin. (2) lit.b) din Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

(1²) Nerespectarea acestor cerințe atrage după sine refuzul înregistrării listelor de candidați de către organul electoral respectiv.”

Art. IX. – La articolul 11³ din Legea nr.140-XV din 10 mai 2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 68-71, art. 505), cu modificările și completările ulterioare, alineatul (1) se completează cu litera k) cu următorul cuprins:

„k) prevenirea și excluderea cazurilor de discriminare după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale în relațiile de muncă”.

Art. X. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art.648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 124, alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului se acordă, în baza unei cereri scrise, tatălui copilului sau unuia din bunei sau unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui, în cazul în care persoanele indicate la alin. (1) nu utilizează concediul prevăzut la alin.(2).”

2. Se completează cu articolul 124¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 124¹. Concediul paternal

(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol, pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut.

(2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice.

(3) Concediul paternal se acordă în baza unei cereri, în primele 56 de zile de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.

(4) Pe perioada concediului dat, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală, care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă, care este achitată din fondul de salarii al unității.

(5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficierii de concediul paternal.

(6) Cazurile în care angajatorii creează consecințe negative pentru angajații care iau concediu paternal sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.”

3. La articolul 329 alineatul (1), după cuvintele „a obligațiilor de muncă” se introduc cuvintele „, în cazul discriminării a salariatului la locul de muncă,”.

4. La articolul 374, alineatul (1) se completează cu punctul 1¹) cu următorul cuprins:

„1¹) controlează respectarea de către angajatori a obligațiilor de prevenire și excludere a cazurilor de discriminare după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale în relațiile de muncă.”

5. La articolul 386 se completează cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare după criteriu de sex și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente recomandări concrete de excludere a acestora.”

Art. XI. – Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.47-50, art. 200), cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 2:

se completează, în ordine alfabetică, cu următoarele noțiuni:

grup coordonator în domeniul gender – organ consultativ și coordonator, constituit din unități gender din cadrul subdiviziunilor cu competențe de

elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul de activitate al autorității publice centrale de specialitate;

principiu al asigurării egalității de șanse între femei și bărbați – „egalitate în drepturi, oportunități și responsabilități în toate sferele vieții”;

noțiunea „*hărțuire sexuală*” va avea următorul cuprins:

„*hărțuirea sexuală* – manifestare a unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare, în scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj”.

2. Articolul 5:

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Discriminarea după criteriul de sex poate fi directă, indirectă, prin asociere și victimizare.”;

la alineatul (5), cuvintele „organele competente” se substituie cu cuvintele „instanța de judecată”;

la alineatul (6), literele b) și c) vor avea următorul cuprins:

„b) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de sex din motive care se referă la natura activității profesionale speciale, iar o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinată, cu condiția că obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională;

c) anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă care se referă la natura activității profesionale speciale, iar o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinată, cu condiția că obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională”.

3. La articolul 7, alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Partidele politice sînt obligate să contribuie la asigurarea egalității de drepturi și de șanse între membrii săi femei și bărbați, respectînd o cotă de reprezentare minimă de 40% a ambelor sexe, la:

a) asigurarea reprezentării în organele de conducere;

b) reprezentarea în listele de candidați a femeilor și bărbaților fără discriminare după criteriul de sex, asigurîndu-se că din fiecare 5 persoane de pe orice segment numeric al listei maximum 3 sînt de același sex.”

4. Articolul 8 va avea următorul cuprins:

„Articolul 8. Egalitatea de șanse în mass-media

(1) Mass-media trebuie să contribuie la promovarea principiului asigurării egalității de șanse între femei și bărbați în societate prin elaborarea de programe și materiale cu impact asupra modificării modelelor sociale și culturale de

comportament ale bărbaților și femeilor, pentru a contribui la eliminarea prejudecăților, obișnuințelor și altor practici, bazate pe ideea de inferioritate sau superioritate a unuia dintre sexe sau pe roluri stereotipe pentru bărbați și femei.

(2) Este inadmisibilă și se contracarează în conformitate cu legislația publicarea oricăror materiale și informații care prezintă imaginea unui anumit sex în manieră de umilință a demnității și/sau conține un îndemn deschis sau ascuns la promovarea în diverse domenii a unui anumit sex în detrimentul altuia.”

5. La articolul 9, alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Se interzice publicarea anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării de către mass-media sau de către persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă.”

6. Articolul 10:

se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins:

„(2¹) Angajatorul asigură informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea acțiunilor de discriminare și a hărțuirii sexuale la locul de muncă în vederea prevenirii acestora, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor respective din cadrul regulamentelor interne ale unităților, a drepturilor de care dispun angajații pentru soluționarea situațiilor de discriminare, soluțiile puse la dispoziție de către angajatori în cazurile de discriminare, precum și răspunderea prevăzută de legislație.”;

alineatul (3):

la litera d), după cuvîntul „prevenire” se introduc cuvintele „a discriminării pe criteriu de sex și/sau”, iar cuvintele „împotriva discriminării” se exclud;

la litera f), după cuvintele „criteriul de sex” se introduc cuvintele „și a hărțuirii sexuale”.

7. La articolul 11, alineatul (1) se completează cu litera i) cu următorul cuprins:

„i) orice alte acțiuni ale angajatorului de discriminare după criteriul de sex”.

8. Articolul 13:

la alineatul (1), primul alineat va avea următorul cuprins:

„Instituțiile de învățămînt și educație publice sau private, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare continuă, autorizați conform legii, asigură realizarea principiului asigurării egalității de șanse între femei și bărbați.”;

la alineatul (2), cuvintele „Instituțiile de învățământ și educație” se substituie cu cuvintele „Instituțiile prevăzute la alin. (1)”;

se completează cu alineatul (3¹) cu următorul cuprins:

„(3¹) Ministerul Educației și mediul academic promovează participarea femeilor și bărbaților la ocuparea funcțiilor didactice și științifice în sistemul de învățământ și știință.”;

alineatul (4) se completează în final cu textul „ , precum și centrele de formare inițială și continuă ale organelor de ocrotire a normelor de drept și celor ce contribuie la înfăptuirea justiției”.

9. Articolul 15:

la litera e), cuvintele „(unitățile gender)” se substituie cu cuvintele „(grupul coordonator în domeniul gender, constituit din unități gender din cadrul direcțiilor cu competențe de elaborare și monitorizare a politicilor sectoriale)”;

se completează cu literele d¹), g) și h) cu următorul cuprins:

„d¹) Inspectoratul de Stat al Muncii”;

„g) Biroul Național de Statistică;

h) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității”.

10. Articolul 18:

litera c) va avea cu următorul cuprins:

„c) dezvoltarea colaborării structurilor de stat cu societatea civilă și organizațiile internaționale, precum și impulsionearea parteneriatului cu sectorul privat și business în promovarea egalității de șanse între femei și bărbați”;

se completează cu litera d) cu următorul cuprins:

„d) analiza planurilor și programelor naționale și locale, a valorificării investițiilor financiare în domeniul egalității de gen”.

11. Articolul 19:

alineatele (2) și (3) vor avea următorul cuprins:

„(2) În cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, atribuțiile expuse la alin. (1) sînt puse în sarcina unei subdiviziuni interioare specializate a aparatului central, avînd următoarele competențe:

a) elaborarea și perfecționarea cadrului legislativ și normativ în domeniul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați;

b) identificarea necesității efectuării studiilor analitice în domeniul de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în parteneriat cu organele administrației publice centrale de specialitate;

c) elaborarea documentelor de politici în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și prezentarea acestora Guvernului spre aprobare;

d) elaborarea, fundamentarea și dezvoltarea proiectelor în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați în cooperare cu societatea civilă și donatorii;

e) coordonarea metodologică a activității Grupului coordonator în domeniul gender și a unităților gender din cadrul administrației publice centrale de specialitate și administrației publice locale;

f) elaborarea și coordonarea implementării programelor în domeniul asigurării egalității între femei și bărbați, organizarea în parteneriat cu societatea civilă a campaniilor de mediatizare, planificare a studiilor și cercetărilor în domeniu și altor activități privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;

g) monitorizarea și evaluarea programelor și politicilor din domeniu;

h) coordonarea procesului de elaborare a rapoartelor naționale și a rapoartelor guvernamentale periodice asupra gradului de implementare a prevederilor tratatelor internaționale din domeniu;

i) coordonarea și monitorizarea implementării Recomandărilor adresate Guvernului de la comitetele și consiliile specializate ale ONU și Consiliului Europei din domeniul de referință;

j) organizarea activității curente și de secretariat a Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați;

k) stabilirea parteneriatului cu sectorul privat și business, precum și cu organizațiile necomerciale în vederea promovării și implementării principiului de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;

l) exercitarea altor atribuții de domeniu, conform legislației.

(3) De competența celorlalte autorități publice centrale ține:

a) asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați și a realizării tratatelor internaționale din domeniu în sfera de competență;

b) asigurarea respectării principiului asigurării egalității de șanse între femei și bărbați în politica de cadre și crearea condițiilor de prevenire a oricăror forme de discriminare după criteriul de sex și a hărțuirii sexuale la locul de muncă;

c) prezentarea, în modul stabilit, către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a rapoartelor despre situația cu privire la implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;

d) exercitarea altor atribuții de domeniu, conform legislației.”

se completează cu alineatele (3¹) și (3²) cu următorul cuprins:

„(3¹) În cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate, funcționează Grupul coordonator în domeniul gender, avînd drept scop asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați în politicile și

programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor. Membrii Grupului coordonator în domeniul gender sînt unitățile gender din subdiviziunile cu competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul de activitate al autorității publice centrale de specialitate.

(3²) Grupul coordonator în domeniul gender are următoarele atribuții:

a) monitorizează respectarea legislației în domeniul de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate;

b) aprobă rapoartele prezentate de unitățile gender în domeniul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați în sectorul de activitate și le prezintă în modul prevăzut organului specializat;

c) examinează cazurile de discriminare pe criteriul de sex și de hărțuire sexuală la nivel de ramură, precum și în structurile descentralizate și desconcentrate;

d) înaintează conducătorului instituției propuneri de înlăturare a condițiilor de discriminare;

e) cooperează cu Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, oferind date, informații și documente solicitate de acesta;

f) remite organelor de drept competente materialele acumulate în cazurile de examinare a plîngerilor privind hărțuirea sexuală la locul de muncă;

d) contribuie la consolidarea cunoștințelor funcționarilor publici din domeniul de ramură asupra subiectelor ce țin de domeniul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați.”;

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Unitatea gender are următoarele atribuții:

a) prezintă propuneri de integrare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați în politicile și planurile sectoriale de activitate;

b) identifică, studiază și contribuie la soluționarea problemelor de discriminare după criteriul de sex în domeniul de activitate;

c) participă la examinarea petițiilor asupra cazurilor de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la locul de muncă;

d) elaborează rapoarte privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de gen și le prezintă Grupului coordonator în domeniul gender pentru aprobare;

e) studiază experiența internațională;

f) exercită alte atribuții conform legislației.”;

se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(5) Responsabilitatea pentru asigurarea realizării de către autoritatea publică a atribuțiilor stabilite și coordonarea activității eficiente a Grupului coordonator în domeniul gender revine conducătorului instituției.”

12. Articolul 20:

alineatul (1) se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) prezentarea, în modul stabilit, către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a rapoartelor despre situația în teritoriul administrat privind implementarea politicii naționale în domeniul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați”;

la alineatul (2), cuvintele „organele de asistență socială” se exclud;

alineatul (3):

la litera c), cuvintele „examinează petițiile” se substituie cu cuvintele „participă la examinarea petițiilor”;

se completează cu litera e¹) cu următorul cuprins:

„e¹) elaborează rapoarte privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de gen, pentru a fi prezentate organului specializat”;

se completează cu alineatele (4) și (5) cu următorul cuprins:

„(4) În cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi, funcțiile unității gender sînt exercitate de către secretarul consiliului local.

(5) Responsabilitatea pentru realizarea de către administrația publică locală a atribuțiilor stabilite de lege și pentru asigurarea activității eficiente a unităților gender din subordine revine, respectiv, președintelui raionului și primarului.”

13. Legea se completează cu articolele 21¹ și 21² cu următorul cuprins:

„**Articolul 21¹.** Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității asigură protecția împotriva discriminării și egalitatea tuturor persoanelor, în conformitate cu legislația.

Articolul 21². Depunerea plîngerilor

Persoana angajată în cadrul instituției publice este în drept să reclame în scris cazurile de discriminare pe criteriul de sex și sau de hărțuire sexuală unităților gender din cadrul autorităților publice, avocatului parlamentar, Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității sau direct instanțelor de judecată, în modul prevăzut de legislație.”

Art. XII. – Codul audiovizualului al Republicii Moldova nr.260-XVI din 27 iulie 2006 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.131-133, art.679), cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

1. Articolul 2 se completează cu litera m¹) cu următorul cuprins:

„m¹) *publicitate sexistă* – prezentare (prin cuvinte, sunete sau imagini) intenționată și/sau neintenționată, care promovează mesaje eronate, discriminatorii și/sau degradante din perspectiva de gen și reproduce stereotipurile sexiste, explorînd sexualitatea feminină și masculină, afectînd imaginea și demnitatea unuia din genuri.”

2. La articolul 6, aliniatul (1) se completează cu următorul text:

„Este interzisă utilizarea limbajului sexist și a imaginilor violente și degradante a femeilor și bărbaților.”

3. La articolul 41 alineatul (1) litera d), după cuvîntul „umane” se introduce textul „ , asigurarea respectării drepturilor omului, inclusiv a principiului egalității între femei și bărbați”.

4. La articolul 41 alineatul (1), litera e) se completează în final cu textul „ , asigurînd utilizarea limbajului non-sexist”.

5. La articolul 42, alineatul (1) se completează în final cu următorul text:

„La desemnarea componentei Consiliului Coordonator al Audiovizualului se va respecta cota de reprezentare minimă de 40% a ambelor sexe.”

6. La articolul 45 alineatul (4) litera c) se completează în final cu textul „ , promovînd în politica de cadre principiul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați”.

7. La articolul 60 alineatul (3) litera c), după cuvîntul „angajare” se introduce textul „ , promovînd în politica de cadre principiul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați”.

8. La articolul 61 alineatul (5) litera a), după cuvîntul „angajare” se introduce textul „ , promovînd în politica de cadre principiul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați”.

Art. XIII. – Legea nr.436-XVI din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 32-35, art. 116), cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

1. La articolul 14, alineatul (2) se completează cu litera o¹) cu următorul cuprins:

„o¹) asigură integrarea și implementarea principiului asigurării egalității de șanse între femei și bărbați în politici, programe, acte normative și investiții financiare la nivel local; aprobă programe și contribuie la organizarea

campaniilor de informare în acest domeniu în condițiile legii; examinează și decide pe marginea dărilor de seamă și informațiilor primarilor, informațiilor consilierilor despre situația în domeniu la nivel local; dezvoltă parteneriate cu organizații necomerciale și internaționale la realizarea politicilor locale în domeniu”.

2. La articolul 29, alineatul (1) se completează cu litera n¹) cu următorul cuprins:

„n¹) asigură executarea deciziilor consiliului local în vederea implementării politicilor de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în localitate, colaborează, în acest scop, cu instituții statale și organizații necomerciale și internaționale; coordonează activitatea unității gender din cadrul primăriei; examinează plîngerile persoanelor ce se consideră victime ale discriminării; contribuie la educarea și sensibilizarea populației cu privire la eliminarea discriminării”.

3. La articolul 39, alineatul (1) se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) asigură exercitarea obligațiilor unității gender la nivel local, garantînd implementarea principiului asigurării egalității de șanse între femei și bărbați”.

4. La articolul 43, alineatul (1) se completează cu litera s¹) cu următorul cuprins:

„s¹) aprobă programe și decide în privința organizării campaniilor de informare în acest domeniu; desemnează, în condițiile legii, unitatea gender locală; examinează și adoptă decizii pe marginea rapoartelor despre situația în domeniu; examinează plîngerile persoanelor ce se consideră victime ale discriminării”.

5. La articolul 51, alineatul (2) se completează cu litera c¹) cu următorul cuprins:

„c¹) asistă președintele raionului în exercitarea obligațiilor în vederea implementării legislației în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați”.

6. La articolul 53, alineatul (1) se completează cu litera p¹) cu următorul cuprins:

„p¹) asigură executarea deciziilor consiliului raional din domeniul asigurării egalității de șanse între femei și bărbați în unitatea administrativ-teritorială; colaborează în acest domeniu cu instituțiile statale și organizațiile necomerciale și internaționale; coordonează și controlează activitatea unității gender din cadrul consiliului raional; organizează audierea rapoartelor și informațiilor la acest subiect în cadrul ședințelor consiliului raional, propune

soluții pentru îmbunătățirea situației în domeniu; asigură înlăturarea în termen de 30 zile a condițiilor discriminatorii și cauzelor care le-au determinat”.

Art. XIV. – Articolul 50 din Legea nr.170-XVI din 19 iulie 2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.171-174, art. 667), cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

alineatul (1):

la litera b), cuvintele „pentru femeile” se substituie cu cuvintele „unuia dintre părinții”;

se completează cu litera e) cu următorul cuprins:

„e) concediu paternal, conform dispozițiilor generale”;

la alineatul (5), cuvântul „Femeii” se substituie cu cuvintele „Unuia dintre părinții”.

Art. XV. – Legea nr.294-XVI din 21 decembrie 2007 privind partidele politice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.42-44, art.119), cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

1. La articolul 8 alineatul (1) litera d), după cuvintele „numele, prenumele” se introduce cuvântul „, , sexul”.

2. La articolul 17 alineatul (2) litera b), după cuvintele „prin înaintarea de candidați” se introduce textul „conform cerințelor art.7 alin (2) lit. b) din Legea nr.5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați”.

Art. XVI. – La articolul 364 alineatul (6) din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr.3-6, art.15), cu modificările și completările ulterioare, după cuvântul „amurale” se introduce cuvântul „, , sexiste”.

Președintele Parlamentului

Nota informativă

la proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative

Proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative este elaborat în conformitate cu prevederile Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.933 din 31.12.2009 și planul de acțiuni pentru implementarea acestuia în perioada 2013-2015, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 572 din 30 iulie 2013. Programul național reprezintă un document strategic și determină obiectivele politicii de asigurare a egalității de gen în Republica Moldova pînă în anul 2015.

Promovînd acest proiect de Lege asigurăm implementăm politicilor naționale care reflectă respectiv și angajamentele internaționale. În acest context, menționăm:

- Planul de acțiuni din anul 2010, aprobat la cea de-a 7-a Conferință a Miniștrilor responsabili pentru egalitatea între femei și bărbați cu genericul "A răspunde provocărilor legate de asigurarea egalității de gen de jure și de facto";
- Angajamentele semnate prin planul de acțiuni de asigurare a egalității de gen și dezvoltare, la cel de-al patrulea Forum de nivel înalt cu privire la eficiența asistenței externe de la Busan, Republica Coreea, 2011.
- Strategiei egalității de gen pentru anii 2014-2017 a Consiliului Europei aprobată în 2013 în cadrul ședinței din 6 noiembrie.

În vederea realizării Comentariilor finale ale Comitetului ONU privind eliminarea discriminării față de femei (2006) adresate Republicii Moldova, în 2011 și 2012 Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a efectuat monitorizarea implementării politicilor din domeniu: a Legii nr.5-XVI din 09 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității între femei și bărbați realizată în 2007 și a Programului Național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015. Analizele efectuate au demonstrat progresele și lacune în domeniul asigurării egalității de gen nu numai de "jure", dar și de "facto".

Deși de jure legislația Republicii Moldova garantează femeilor același acces ca și bărbaților la procesul politic, serviciile sociale, asistență medicală, educație, muncă, căsătorie, îngrijirea copiilor, proprietate, moștenire și accesul la justiție, în realitate există multe bariere pentru femei de a dispune de drepturile oferite. Astfel, domeniile cele mai problematice rămîn a fi abilitarea femeilor în domeniul politic, economic și social, violența față de femei.¹

¹ http://www.gov.md/public/files/2013/septembrie/raport/Raport-ODM_rom_2013_final_NEW.pdf

Comitetul ONU privind eliminarea discriminării față de femei recomandă ca Republica Moldova să asigure o abordare cuprinzătoare a implementării Convenției cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, care să includă principiile de asigurare a egalității între femei și bărbați în toate politicile și programele. Comitetul recomandă ca strategia de gender mainstreaming să fie introdusă în toate instituțiile publice, politicile și programele, susținută prin instruire în domeniul asigurării egalității de gen și îmbunătățit mecanismul instituțional din domeniu.

În contextul celor menționate mai sus, a fost inițiat procesul de armonizare a legislației naționale cu prevederile Legii nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Primul proiect de lege elaborat și transmis spre avizare în 2010 a avut o rezonanță mare și a primit o multitudine de obiecții și propuneri în contextul asigurării unei armonizări mai vaste a legislației în vigoare la prevederile Legii nominalizate. Astfel a fost efectuată și o expertiză din partea organizației internaționale OSCE/ODIHR precum și din partea agențiilor ONU, din partea cărora au fost primite o serie de recomandări pentru procesul de armonizare a legislației axate pe promovarea egalității de gen în legislația aferentă, dar mai ales pe constituirea unui mecanism instituțional pentru prevenirea și combaterea discriminării.

La baza proiectului actual a stat și exercițiul de elaborare a Raportului periodic combinat patru-cinci cu privire la implementarea CEDAW în Moldova (2011) unde unitățile gender au venit cu analize profunde pe domenii, inclusiv invocarea barierelor legislative în implementarea atât a prevederilor tratatelor internaționale în domeniu, cât și a legislației naționale. De asemenea apreciem și rolul semnificativ al proceselor de monitorizare al documentelor menționate mai sus prin intermediul cărora s-au elucidat punctele forte și slabe în implementarea acțiunilor menite să asigure obiectivele generale încorporate în strategia de sector.

Conform Programului de Activitate al Guvernului Republicii Moldova - Integrarea europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare, 2011-2014, la capitolul Politici sociale, punctul d. Politici de gen, unul din obiectivele domeniului vizează sporirea cotei de participare a femeilor la luarea deciziilor și în structurile de reprezentare politică și publică. Totodată aceste prevederi sînt în contextul implementării Recomandării CM/Rec(2007)17 al Consiliului de miniștri către statele membre cu privire la standardele și mecanismele de asigurare a egalității de gen și a Recomandării Rec(2003)3 Comitetului de Miniștri cu privire la participarea echilibrată a femeilor și bărbaților procesul de luare a deciziilor în domeniul public și politic. Totodată în cadrul Ședinței Guvernamentale din 10 octombrie 2013, a fost discutată această modificare și de comun acord s-a decis promovarea cotei de participare de 40 la sută a ambelor sexe.

Susținerea celui de al 4-lea și al 5-lea Raport combinat la Convenția ONU cu privire la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Față de Femei în octombrie, 2013 la Geneva, a urmat cu o serie de recomandări adresate Guvernului, din partea Comitetului ONU specializat, și care expres atenționează asupra accelerării eforturilor de adoptare a modificării propuse la Legea cu privire la Guvern și să sensibilizeze parlamentarii privind importanța angajării femeilor în viața publică. În continuare, Comitetul recomandă să se adopte măsuri speciale temporare, în conformitate cu articolul 4, alineatul (1) din Convenție, acolo unde femeile sunt slab reprezentate sau dezavantajate, și să evalueze și publice analizele impactului de gen ale acestor măsuri. În acest context, ca acțiune ce urmează a fi realizată pentru atingerea obiectivului menționat și asigurarea procesului de armonizare cu Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați s-au propus de operat modificări la următoarele acte legislative:

La **Legea nr. 64-XII din 31 mai 1990 cu privire la Guvern** se propune includerea unei măsuri afirmative – cota de reprezentare minimă de 40% a ambelor sexe - menită să asigure promovarea participării active a femeii la luarea deciziilor și în structurile de reprezentare publică. De asemenea s-a optat pentru consolidarea competențelor deținute de Guvern cu privire la rolul promotor și coordonator al politicilor sensibile la dimensiunea de gen și respectarea principiului egalității între femei și bărbați în politica de cadre.

Cercetările empirice și studiile analitice de monitorizare a presei scrise² efectuate pînă acum au evidențiat faptul că producțiile media reflectă diferit și tendențios „bărbatul” și „femeia”: în conținuturile acestora constatîndu-se un dezechilibru enorm între cele doua sexe atît ca pondere, cît și ca tematici în cadrul cărora sunt vizați. Experiențele negative înregistrate în mass-media națională au impulsionat propunerea unor modificări la **Legea presei nr. 243-XIII din 26 octombrie 1994** cu scopul obligării publicațiilor periodice și agențiilor de presă să utilizeze un limbaj non-sexist și să prezinte imaginile femeii și bărbatului prin prisma drepturilor egale în sferele vieții publice și private. Paradigma egalității de gen și a tratamentului egal al bărbaților și al femeilor, cu toate implicațiile sale, sunt subiecte indispensabil legate de produsele mediatice, iar rolul celor care activează în acest domeniu este crucial: sensibilitatea de gen a persoanelor care elaborează anumite produse mediatice (jurnaliști) sau care iau decizii asupra unor teme și accente (decidenții din redacție) este un factor determinant pentru calitatea produsului final. Produsele mediatice cu referire la femei (presa scrisă, audio, video și electronică) deseori prezintă o imagine degradantă și negativă a acestora.

² http://www.un.md/UNIFEM/programme_areas/capacity_building/media/index.shtml

ceea ce prejudiciază imaginea femeilor în societate, cauzează repercusiuni grave asupra felului în care acestea se auto - evaluează și în care sunt percepute de către societate per ansamblu și de către bărbați, în particular. Fie că sunt subapreciate ca și participare publică sau suprareprezentate în sfera showbiz-ului, ambele extreme sunt deopotrivă nocive. În același timp, rolul social al bărbaților este argumentat, în special, în domeniul participării politice și economice, cu impact determinant asupra dezvoltării țării. Prin această abordare, produsele media nu fac decât să perpetueze rolurile tradiționale și atitudinile sexiste. Propunerile înaintate vor consolida un echilibru de gen în societate și vor valorifica parteneriatul de gen în sfera publică și cea privată, deopotrivă. Totodată aceste propuneri se încadrează în contextul implementării Recomandării CM / Rec (2013) Comitetului de Miniștri către statele membre privind egalitatea de gen și mass-media.

Legea nr. 271-XIII din 09 noiembrie 1994 cu privire la protecția civilă, armonizată în corespundere cu documentele Consiliului Europei³, prin care se reiterează necesitatea eliminării prevederilor protecționiste față de femei în sistemul de protecție civilă.

Legea nr.411-XIII din 28 martie 1995 ocrotirii sănătății, armonizată în corespundere cu documentele Consiliului Europei⁴ care prevăd ca femeile și bărbații să se bucure de oportunități egale de a realiza potențialul lor de sănătate, inclusiv prin accesul egal la servicii de sănătate și calitatea acestor servicii. Necesitățile diferite ale femeilor și bărbaților, determinate de diferențele lor biologice și contextul social, trebuie să fie respectate în prestarea acestora a serviciilor de sănătate pe parcursul vieții lor, din copilărie, până la bătrânețe. Rolurile de gen atribuite de societate și inegalitățile de gen de asemenea au un impact major asupra bunăstării generale. Motivele pentru aceste variații și, în consecință, rolurile și obligațiunile femeilor și bărbaților în calitatea sa de părinți, trebuie să fie respectate și în oferirea de șanse egale în asigurarea îngrijirii copilului bolnav.

Legea nr. 797-XIII din 02 aprilie 1996 pentru adoptarea Regulamentului Parlamentului, în art. 12 se propune includerea unei prevederi noi ce ține de formarea componenței nominale a Biroului permanent al Parlamentului cu respectarea cotei de reprezentare minime de 40% a ambelor sexe. Această propunere este armonizată cu amendamentele înaintate pentru Codul

³ Recommendation No. R (96) 5 of the Committee of Ministers to member states on reconciling work and family life;

⁴ Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms; Recommendation CM/Rec(2008) 1 of the Committee of Ministers to member states on the inclusion of gender differences in health policy;

Electoral privind respectarea principiului asigurării egalității între femei și bărbați în procesul electoral și anume la formarea listelor candidaților unui partid la înregistrarea sa.

La Legea nr. 1036-XIII din 17 decembrie 1996 cu privire la sistemul penitenciar se propun modificări în contextul excluderii expresiilor cu nuanță diferențiată față de condițiile de întreținere a femeilor și bărbaților.

Un alt domeniu care se prezintă problematic din perspectiva respectării drepturilor omului este domeniul de publicitate, precum reclamele publice cu privire la prestarea unor anumitor servicii, comercializării unor mărfuri și bunuri, unde s-au constatat încălcări grave cu referire la condițiile expuse în legislația națională privind conținutul acestor publicități de a nu fi amurale, denigratoare. Astfel au fost identificate și criticate mai multe publicități din ultimul timp nu numai de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei dar și de societatea civilă activă în domeniul gender. În acest context menționăm în deosebi publicitatea salonului de mobilă "Evelin" al S.R.L. "Evelin di Costacurta", publicitatea cu referire la promovarea pachetului de servicii turistice al Agenției turistice "Holiday service", spotul publicitar difuzat de Compania SUN Communication „Pot să o testez două luni” cu referire la testarea televiziunii și multe alte exemple pe care le putem vizualiza chiar prin intermediul publicității stradale, a panourilor afișate, care prezentau/prezintă denigrator imaginea femeii, utilizând feminitatea în calitate de obiect sexual, și promovând stereotipuri care limitează drepturile femeii. La nivel european publicitatea sexistă este de asemenea condamnată, reflectându-se prin adoptarea mai multor instrumente internaționale ce reglementează domeniul drepturilor omului. Drepturile femeilor și fetelor sunt o parte inalienabilă integrală și indivizibilă ale drepturilor universale ale omului și realizarea acestora reprezintă o condiție a dreptății sociale și nu trebuie să fie privite în izolare. În societățile moderne media dispune de un potențial imens pentru schimbarea socială, deoarece poate împiedica sau accelera schimbările structurale în calea respectării drepturilor omului.

În această ordine de idei, ținând cont de legislația națională și standardele europene, considerăm că agenții de publicitate urmează să respecte liniile directorii cu privire la promovarea limbajului non-sexist și prezentarea imaginilor lipsite de stereotipuri, excluzând totodată utilizarea materialelor violente sau degradante.

Rezoluția Parlamentului european din 3 septembrie 2008 privind impactul marketingului și al publicității asupra egalității dintre femei și bărbați stipulează că publicitatea care transmite mesaje discriminatorii și/sau degradante din perspectiva de gen, precum și toate tipurile de stereotipuri de gen constituie un obstacol în

calea realizării unei societăți moderne și egalitare. Totodată, este extrem de important ca publicitatea să respecte o serie de norme obligatorii, etice și/sau juridice și/sau coduri de conduită existente, care să împiedice reclamele să comunice mesaje discriminatorii sau degradante bazate pe stereotipuri de gen, precum și incitarea la violență. De asemenea, Rezoluția Adunării Parlamentare a Consiliului Europei nr. 1751 din 25 iunie 2010 privind Combaterea stereotipurilor sexiste din mass-media reiterează ideea că persistența stereotipurilor sexiste în mass-media, circumscriind femeile și bărbații la rolurile atribuite în mod tradițional de societate, în cazul dat - femeile ca obiecte sexuale, constituie o piedică pentru egalitatea genurilor.

Urmare standardele europene menționate se înaintează modificări la **Legea nr. 1227-XIII din 27 iunie 1997 cu privire la publicitate**, prin care se propun a fi incluse criteriile publicității neadecvate și publicitatea sexistă, în final menționându-se că astfel de publicitate este interzisă.

Completările propuse pentru **Codul Electoral nr.1381-XIII din 21 noiembrie 1997** sînt în concordanță cu prevederile Convenției ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (art.4); recomandările experților ODIHR /OSCE, care indică asupra asigurării de șanse egale pentru femei și bărbați nu doar de jure, ci și de facto prin măsuri speciale. Includerea dimensiunii de gen în organizarea și desfășurarea campaniilor electorale pentru alegerile în organele la nivel național și local, monitorizarea regulată a progresului în vederea realizării echilibrului de gen pe listele electorale și alte procese de selectare a candidaților, campaniile de informare și sensibilizare adresate publicului general privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelele vieții politice și publice, reprezintă elemente care indică voința politică în domeniu. Ghidați de aceste rigori internaționale considerăm binevenite propunerile de modificare a Codului electoral.

Rolul Inspectoratului de Stat al Muncii în calitatea sa de organ de control al respectării legislației în domeniul muncii, regulilor de securitate și protecție a salariaților la locul de muncă a fost complementat și cu competențe ce țin de asigurarea de către angajatori a respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați. Astfel, **Legea nr.140-XV din 10 mai 2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii** a fost armonizată în concordanță cu recomandările parvenite atât din partea experților internaționali și naționali. Includerea explicită a realizării de către Inspectoratul de Stat al Muncii a prevenirii și excluderii cazurilor de discriminării după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale în relațiile de muncă.

Femeile și bărbații sunt grupuri de muncă principale pe piața muncii. La ora actuală, problemele de asigurare a egalității de gen pe piața muncii reprezintă o preocupare crescândă la nivelul global, în special în regiunea ECE/CSI, incluzând Republica Moldova. Această tendință este confirmată de angajamentele globale conform Tratatelor ONU, inclusiv CEDAW. Domeniul muncii este de fapt cel mai semnificativ domeniu unde importanța asigurării respectării drepturilor și șanselor egale pentru femei și bărbați reprezintă prin sine un rezultat real al asigurării de facto a acestei egalități. **Codul Muncii nr.154-XV din 28 martie 2003** anterior conținea mai multe prevederi protecționiste la adresa femeilor, condiții speciale create pentru femei pentru o grijă mai bună din partea Statului, care de fapt aveau un impact negativ asupra plasării în câmpul muncii a femeilor și dezvoltării pieței muncii în republică în general. Propunerile înaintate pentru articolul 124, va oferi oportunitate tatălui copilului sau unuia din bunei să utilizeze concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului. Orientându-ne la prevederile Recomandării nr. R(96) 5 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind Reconcilierea vieții de familie cu cea profesională (Adoptată de CM la 19 iunie 1996) și rezultatele studiilor sociale⁵ realizate în statele membre ale Uniunii Europene focusate pe divizarea egală a rolurilor femeilor și bărbaților în viața publică și privată, s-a propus includerea concediului paternal, ca alternativă, în contextul excluderii aspectelor de discriminare după criteriul de sex la angajare și în câmpul muncii.

În contextul asigurării armonizării cu prevederile Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității și Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați au fost incluse prevederi la articolul 329 completând obligația angajatorului de a repara integral prejudiciul material și cel moral și în cazurile de discriminare a salariatului la locul de muncă.

Articolul 374 al Codului Muncii a fost complementat în contextul armonizării cu modificările operate în Legea nr.140-XV din 10 mai 2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii. În acest context printre atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii, se regăsesc controlul respectării de către angajator a obligațiilor de prevenire și excludere a cazurilor de discriminare după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale în relațiile de muncă. Totodată modificările propuse pentru articolul 386 țin să valorifice rolul organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii, inclusiv și în cazurile de discriminare după criteriul de sex.

Legea nr. 5-XVI din 09 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați: modificările operate vizează includerea noilor definiții și anume principiul egalității între femei și bărbați, hărțuire. Grup

⁵ Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe, Vilnius, 2006, edited by Jolanta Reingardienė; Men Do It! Stories of Fathers on parental leave, Center for Equality Advancement, Vilnius, 2005

coordonator în domeniul gender; includerea măsurilor afirmative pentru a asigura o reprezentare mai înaltă a femeilor în funcțiile decizionale – asigurarea unei cote de participare minimă 40% a ambelor sexe în ocuparea de funcții publice la nivel central și local; încurajarea femeilor de a participa în viața politică; îmbunătățirea mecanismului instituțional la nivel național și local prin fortificarea verigilor existente instituționale – constituirea Grupului coordonator în domeniul gender în cadrul autorităților publice centrale. Totodată, pledăm pentru îmbunătățirea mecanismului de raportare pe segmentul asigurării egalității de gen, precum și desfășurarea atribuțiilor autorităților publice centrale și locale.

Binevenite sînt și propunerile cu privire la modalitatea de soluționare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, conformate la mecanismul instituțional prevăzut în cadrul Legii nr.121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității, elemente ce lipseau anterior din legea cadru.

Recunoscînd că mass-media are un rol important în formarea atitudinilor și valorilor sociale și oferă un imens potențial în calitate de instrument pentru schimbări sociale se propun și completări la **Codul audiovizualului nr. 260-XVI din 27 iulie 2006**. Situațiile identificate în societatea moldovenească cu privire la discriminarea după criteriul de sex în mass-media și publicitate, recomandările studiilor realizate referitor la monitorizarea presei au condus după sine propuneri de racordare a prevederilor legale naționale la standardele internaționale. Definirea noțiunii de publicitate sexistă și încorporarea unor linii directorii cu privire la asigurarea respectării principiului de egalitate între femei și bărbați, vor asigura protejarea demnității și prezentarea imaginii pozitive a femeii în viața publică și privată, excluderea stereotipurilor din mesajele media. Mai mult decît atît, actualmente se aduce în discuție tot mai des, rolul educațional și formativ al mass-media: mijloace de informare în masă fac mult mai mult decît doar „reflectare” a unor realități sau cutume. Mass-media este o putere incontestabilă în special pentru faptul că formează și re-creează realitatea, normele culturale. Media și discursurile mediatice facilitează procesul de socializare de gen și educație pentru viața socială, influențează deciziile și comportamentele umane; transmite stereotipuri și modele sociale; impune constrîngeri, promovează standarde și valori.

Luînd în considerație recomandările Comitetului ONU asupra Raportului național periodic patru și cinci adresate Guvernului în 2013 vis-a-vis de fortificarea mecanismului instituțional de la nivel local se propun modificări la **Legea nr.436-XVI din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală** în scopul de asigurare a implementării, monitorizării și coordonării politicilor la nivel local.

Experiența de a institui la nivel local funcția de unitate gender în cadrul Direcțiilor/Secțiilor asistență socială și protecția familiei s-a soldat cu lichidarea acestora în procesele de reformă, specialiștii respectivi activînd în funcțiile date

doar pe parcursul a doi ani 2006-2007. Analiza activității acestor specialiști a confirmat faptul că unitățile gender urmează a fi instituite în aparatul Consiliului raional, împuternicit cu atribuții de coordonare și responsabilizare a tuturor structurilor desconcentrate și descentralizate din teritoriu. Inovator este și faptul că rolul de unitate gender este prevăzut chiar și pentru administrația publică locală de nivelul I – în cadrul primăriilor, reprezentat de secretarul acestora. Astfel, structurat și poziționat mecanismul instituțional din domeniu la nivel local va fi mai viabil și lucrativ. Important este faptul că responsabilitatea majoră pentru realizarea politicilor din domeniul egalității de gen le revine factorilor de decizie, și anume președinților de raioane și primarilor.

Legea nr.170-XVI din 19 iulie 2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate au fost armonizate în corespundere cu principiile de egalitate și echitate pentru femei și bărbați și dreptul ambelor sexe la reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, excluzându-se aspectele discriminatorii cu referire la femeile încadrate în serviciul respectiv. Totodată a fost completată legea cadru cu o prevedere nouă ce ține de includerea concediului paternal pentru ofițerii de informații și securitate.

Pentru a asigura scopurile propuse cu referire la participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în viața politică, inevitabile în acest sens sînt modificările propuse pentru **Legea nr. 294-XVI din 21 decembrie 2007 privind partidele politice**, care vin în corespundere cu prevederile Convenției ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (art.7, art.4) și a Recomandării Rec(2003)3 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și public. Astfel, s-a ținut cont de faptul, că participarea echilibrată a ambelor sexe la toate nivelele vieții politice și publice, inclusiv la nivel decizional este o cerință de respectare a drepturilor omului care poate asigura o funcționare mai bună a societății democratice. Pentru realizarea scopului de participare egală a femeilor și bărbaților, urmează să fie respectat pragul de paritate, pentru care rata de participare minimă se consideră a fi 40% pentru ambele sexe⁶. Impunerea în articolul 17 al legii nominalizate respectării prevederilor Legii nr.5-XVI din 09 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, va condiționa îmbunătățirea promovării femeilor pe scara ierarhică a partidelor politice.

⁶ Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms

Pentru **Codul contravențional nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008** se propune o normă pentru sancționarea publicității sexiste, asigurând astfel armonizarea cu modificările înaintate pentru Legea nr. 1227-XIII din 27 iunie 1997 cu privire la publicitate.

Aceste modificări la cadrul legislativ au fost prezentate și în cadrul atelierului de lucru “Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați: elaborarea mecanismelor pentru eliminarea discriminării pe criterii de sexe”, organizat de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei în colaborare cu UN Women, în contextul vizitei de lucru al experților independenți ai grupului de Lucru ONU privind Discriminarea Împotriva Femeilor în Legislație și Practică în 2012, constituit de către Consiliul pentru Drepturile Omului prin Rezoluția 15/23 din 1 octombrie 2010, compus din cinci experți independenți din diferite regiuni geografice. Conform mandatului său, Grupul de Lucru a avut drept sarcină să facă recomandări privind îmbunătățirea legislației și a mecanismelor de implementare, cu scopul de a contribui la realizarea Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului, în special obiectivul 3 ce ține de promovarea egalității de gen și abilitării femeilor. Proiectul în cauză a fost apreciat și susținut de experții menționați cu recomandarea de a promova aceste modificări și de consolida astfel cadrul legislativ privind asigurarea egalității între femei și bărbați. Fundația Est-europeană în parteneriat cu mai multe organizații locale și internaționale, cu suportul financiar al Guvernului Suediei și companiei Gas Natural Fenosa în Moldova, a reunit la Chișinău oficiali, diplomați, experți, reprezentanți ai lumii de afaceri și ai mediului academic, mass-media pentru a promova prin pledoarie și decizii egalitatea genurilor. Conferința internațională cu genericul „Egalitatea de gen pentru o societate durabilă” din 20 noiembrie 2012 a avut ca scop de a promova egalitatea de gen în sfera publică și politică, în afaceri și în societatea civilă și de a oferi recomandări privind consolidarea rolului femeii în procesele de luare a deciziilor la nivel central și local. Evenimentul a cuprins trei sesiuni tematice: (i) egalitatea de gen în societate; (ii) participarea femeilor în sfera politică și serviciul public; (iii) femeile în sfera de afaceri: realități, experiențe, tendințe. La conferință au participat Prim-ministrul Republicii Moldova, Ambasadori, miniștri, reprezentanți ai instituțiilor de stat, unităților pentru politicile de gen din administrația publică centrală, reprezentanții sectorului de afaceri, societății civile, comunității internaționale și diplomatice, experți independenți și mass-media. Participanții au examinat situația curentă din domeniu, au fost antrenați într-un schimb de experiență privind oportunitățile și provocările în domeniul abilitării femeilor în sfera politică, socială și economică nu numai din societatea moldovenească dar și de peste hotarele ei. Dezbaterile din

cadrul conferinței au generat adoptarea unei rezoluții cu recomandări și acțiuni de urmat⁷, inclusiv dedicate armonizării legislației naționale la standardele internaționale din domeniu. Astfel acest proiect vine în tandem cu această rezoluție și recomandări formulate Guvernului. Comunitatea donatorilor și reprezentanții ambasadelor au susținut și în anul 2013 la data de 10 decembrie un eveniment similar organizat sub auspiciul Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene cu genericul "Participarea Femeilor în viața publică și politică din Statele Parteneriatului Estic".

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a organizat pe data de 29 octombrie 2013 ședința de consultare publică pe subiectul ***"Egalitate de șanse pentru femei și bărbați prin creșterea nivelului de conștientizare publică și promovării imaginii pozitive în mass-media"***, la care a fost consultat proiectul de lege. La eveniment au fost invitați reprezentanții autorităților publice centrale unitățile gender și specialistul pentru informare și comunicare cu mass-media din cadrul ministerelor și altor autorități publice centrale, reprezentanții agențiilor de publicitate, agențiilor presei independente, centrului de jurnalism independent, organizații internaționale și necomercial din domeniul gender. Totodată la data de 12 noiembrie 2013 a fost organizată o altă ședință de consultare publică la subiectul ***"Asigurarea accesului egal la justiție pentru femei și bărbați"***, la care au fost invitați reprezentanții autorităților publice centrale unitățile gender, organizații internaționale și ONG din domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie și din domeniu drepturilor omului.

Proiectul înaintat va asigura realizarea angajamentelor asumate de Republica Moldova în promovarea egalității de gen în viața economică, politică și socială a femeilor și bărbaților, aceasta constituind baza respectării drepturilor umane fundamentale ale tuturor cetățenilor țării. Astfel, adoptarea acestui proiect de lege va permite eficientizarea și orientarea atât a resurselor umane, cât și financiare pentru realizarea diverselor politici sectoriale prin prisma dimensiunii de gen, avînd un impact pozitiv asupra calității vieții tuturor cetățenilor.

Proiectul de lege nominalizat necesită mijloace financiare suplimentare numai pentru concediul paternal. Calculul estimativ al mijloacelor necesare pentru acordarea concediului paternal tatilor copiilor nou-născuți a fost efectuat pentru un concediu de 14 zile calendaristice. Astfel, necesarul de mijloace suplimentare în cazul acordării concediului paternal în mărime de 14 zile calendaristice pentru anul 2014 a fost estimat după cum urmează:

⁷ <http://infoeuropa.md/politici-sociale/conferinta-internationala-egalitatea-de-gen-pentru-o-societate-durabila/>

Date inițiale:

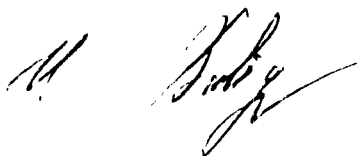
1. Numărul de copii nou-născuți anual - 39, 2 mii
2. din care născuți în familii complete - 30,7 mii
3. Populația ocupată - 1173,5 mii
4. inclusiv: bărbați - 592,6 mii
5. din numărul persoanelor ocupate - lucrători salariați - 736,5 mii,
inclusiv, bărbați - 341,0 mii
6. Rata de ocupare a bărbaților în vîrstă de la 20 pîna la 44 de ani - 50,4 %
7. Numărul de salariați – bărbați în sectorul bugetar - 70,0 mii
8. Salariul mediu lunar prognozat:
2014 - 4225 lei.
9. Contribuții:
 - de asigurări sociale - 23 %
 - prima de asigurare medicală - 4,0 %

Calcule:

1. Determinarea taților salariați a copiilor nou născuți pe an:
 - a) Prin înmulțirea numărului bărbaților ocupați (592,6) cu rata de ocupare a bărbaților în vîrstă fertilă (50,4%) determinînd numărul potențialilor tați
 $592,6 \times 0,504 = 298,7$ mii
 - b) Prin înmulțirea numărului bărbaților salariați (341,0 mii) cu rata de ocupare (50,4 %) se determină numărul potențialilor tați din rîndul salariaților
 $341,0 \text{ mii} \times 0,504 = 171,9$ mii
 - c) Prin împărțirea numărului copiilor nou născuți (30,7mii) la numărul bărbaților ocupați (298,7 mii) cu vîrsta fertilă (20-44 ani) determinăm numărul noi născuților ce revin la un bărbat:
 $30,7 \text{ mii} : 298,7 = 0,1028$ (1 copil ~ la 10 bărbați)
 - d) Numărul potențial de salariați – tați ai copiilor nou-născuți pe an:
 $0,1028 \times 171,9 \text{ mii} = 17,610$ mii
inclusiv în sectorul bugetar:
 $70:341,0 \times 17,670 = 3627$ (tați în sectorul bugetar)
2. Salariul mediu pe o zi calendaristică:
anul 2014
 $4225:29,4 = 143,70$ lei
3. Necesarul de mijloace suplimentare în cazul acordării concediului parental în mărime de 14 zile calendaristice:
anul 2014
 $17,670 \times 14 \times 143,70 \times 1,27 = 45,15$ mil. lei
inclusiv în sectorul bugetar:
 $3627 \times 14 \times 143,70 \times 1,27 = 9,27$ mil. lei

Celelalte propuneri nu necesită cheltuieli pentru asigurarea implementării acestora. Astfel la nivel central cheltuielile pentru prevederile proiectului în cauză urmează a fi suportate din contul și în limita mijloacelor financiare prevăzute în bugetul de stat pentru organele cu competență în domeniu, iar la nivel local – din contul și în limita mijloacelor financiare prevăzute în bugetele unităților administrativ-teritoriale.

Ministru



Valentina BULIGA