



5 decembrie 2013

FLD nr. 316

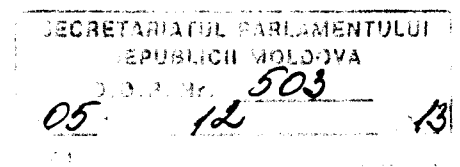
**Biroul permanent al Parlamentului
Republicii Moldova**

În temeiul art. 73 al Constituției și în conformitate cu prevederile art. 47 din Regulamentul Parlamentului, se înaintează, cu titlu de inițiativă legislativă proiectul de lege pentru modificarea articolului 7 din Legea nr.845-XII din 3 ianuarie 1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi

Anexă: Proiectul de lege
Nota informativă

Deputat în Parlament:

V. L. Pălibovici
V. Ștefănescu
V. Tănăsescu



PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

pentru modificarea articolului 7 din Legea nr.845-XII din 3 ianuarie 1992
cu privire la antreprenoriat și întreprinderi

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I – Articolul 7 din Legea nr.845-XII din 3 ianuarie 1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1994, nr.2, art.33), cu modificările ulterioare, se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

”(2) Societățile comerciale în care statul deține o cotă - parte sau întreg capitalul social, întreprinderile de stat și cele municipale sînt obligate să asigure reprezentarea fiecărui gen în proporție de cel puțin 30% în consiliile lor de administrare.

Art. II – Prezenta lege intră în vigoare de la 1 ianuarie 2015.

Președintele Parlamentului

**Notă informativă asupra
proiectului de lege privind modificarea articolului 7 din Legea nr.845-
XII din 3 ianuarie 1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi**

Principiul nediscriminării este un pilon important al politicii sociale comunitare, iar egalitatea oportunităților reprezintă cadrul necesar pentru realizarea politicii sociale la nivel național și european. Existența normelor care instituie garanții eficiente împotriva discriminării și practicilor discriminatorii este absolut necesară într-o societate democratică. Cadrul legal național conține prevederi inserate în diferite acte legislative care interzic discriminarea pe diverse criterii, dar se impune consolidarea și ajustarea acestuia conform normelor internaționale pentru promovarea bunelor practici de conduită nediscriminatorie. Se atestă multiple forme de discriminare care se produc pe motive de apartenență socială, vîrstă, dezabilitate, sex, etc. Diverse studii demonstrează că politicile actuale necesită o reevaluare în vederea îmbunătățirii și adoptării unor politici noi.

Reducerea inegalității de gen la angajarea în muncă și diminuarea diferențierii dintre salariile femeilor și ale bărbaților constituie un obiectiv comunitar prioritar. Uniunea Europeană abordează această problema prin prisma reprezentării echilibrate a femeilor și bărbaților la toate nivelurile ierarhice ale întreprinderilor, inclusiv în cadrul managementului de nivel superior.

Pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în ocuparea forței de muncă, este necesar nu numai instituirea și aplicarea politicilor de antidiscriminare, dar de asemenea, să fie introduse măsuri progresive pentru a permite femeilor să concilieze responsabilitățile familiale și profesionale, fără a fi puse în situația de a decide între ele. Una din aceste măsuri urmează să asigure un plafon minim de reprezentare a femeilor în cadrul managementului companiilor. Cotele respective prezintă măsuri tranzitorii ce vor duce la o schimbare în atitudinea și realizarea de jure și de facto a egalității de gen. În contextul art. 4 din Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, Parlamentul European a votat recent (pe 21 noiembrie anul curent), directiva ce privește îmbunătățirea echilibrului de gen în consiliile de administrație ale întreprinderilor din Europa, care prevede obligativitatea companiilor mari să introducă pînă în anul 2020 așa numitele cote pentru femei. Astfel pînă în 2020, membrii consiliilor de administrare urmează să fie în proporție de 40 la sută femei. Unele state europene ca Franța, Spania,

Olanda, Norvegia și Germania anticipând directiva, au adoptat această măsură începând cu anul 2003.

Odată cu ratificarea Convenției asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, Republica Moldova și-a asumat o serie de angajamente în vederea realizării dezideratelor și măsurilor corespunzătoare, inclusiv cu caracter legislativ, pentru a asigura deplina dezvoltare și progresul femeilor, în scopul de a le garanta exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale, pe baza egalității cu bărbații în toate domeniile - politic, social, cultural și economic.

Potrivit art. 4 din Convenție este prevăzut adoptarea de către statele părți a unor măsuri temporare speciale, menite să accelereze instaurarea egalității între bărbați și femei, care în esență nu este considerată cu un act de discriminare.

În vederea ajustării cadrului legislativ la prevederile Convenției, Republica Moldova a adoptat Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, care asigură exercitarea în condiții egale a drepturilor de către femei și bărbați în sferile politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții. Potrivit art. 9 al legii respective angajatorul urmează să efectueze angajarea prin metode care să asigure accesul egal al femeilor și al bărbaților la muncă, inclusiv prin acțiuni afirmative. "Acțiuni afirmative" – reprezintă acțiuni speciale temporare de accelerare a obținerii unei egalități reale între femei și bărbați, cu intenția de eliminare și prevenire a discriminării ori a dezavantajelor ce rezultă din atitudinile, comportamentele și structurile existente.

În vederea dezvoltării normei respective și ținând cont de evoluția practicii europene în domeniul politicilor egalității de șanse, se constată oportun instituirea unor măsuri de nivel național ce vor contribui la accelerarea procesului de stabilire a egalității între bărbați și femei. Este judicios ca pentru început, aceste măsuri să fie raportate doar pentru întreprinderile cu capital public. În acest sens se propun modificările de rigoare la Legea nr.845-XII din 3 ianuarie 1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi, potrivit cărora societățile comerciale în care statul deține o cotă - parte sau întreg capitalul social, întreprinderile de stat și cele municipale vor fi obligate să asigure reprezentarea femeilor de cel puțin 30% în consiliile lor de administrare. Asigurarea reprezentării urmează să fie direct proporțională cu cota de participațiune a statului sau autorităților publice locale în aceste întreprinderi.

Deputat în Parlament

