



AGENDA LEGISLATIVĂ

ALIANȚA PENTRU ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA





AGENDA LEGISLATIVĂ

ALIANȚA PENTRU ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA

Chișinău, 2022

Agenda Legislativă a Femeilor a fost elaborată de către Alianța pentru Abilitarea Economică a Femeilor din Republica Moldova, în cadrul proiectului „Reducerea Barierei în calea Abilitării Economice a Femeilor” este implementat de către Center for International Private Enterprise (CIPE) și Asociația Barourilor Americane Inițiativa pentru Supremația Legii (ABA ROLI) în cadrul consorțiului Women and Girls Empowered (WAGE) și este finanțat de către Guvernul Statelor Unite. Opiniile exprimate aici aparțin Alianței pentru Abilitarea Economică a Femeilor din Republica Moldova și nu reflectă neapărat opiniile WAGE, CIPE, ABA ROLI sau ale Guvernului Statelor Unite.

AUTORI:

- | | |
|----------------------|---|
| Ion Butmalai | Director de Program Transformare Digitală și Analiză Economică, Centrul de Antreprenoriat și Politici Economice |
| Viorel Pîrvan | expert juridic, Centrul de Antreprenoriat și Politici Economice |
| Arina Țurcan | avocată, Centrul de Drept al Femeilor |

Cuprins

Lista de abrevieri	5
Alianța pentru abilitarea economică a femeilor din Republica Moldova	6
Introducere.....	18

PRIORITĂȚILE ÎN DOMENIUL ECONOMIC ALE ALIANȚEI PENTRU ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR

1. PRIORITĂȚILE ECONOMICE IMEDIATE	21
1. Stimulente pentru implicarea businessului în procesul de prestare a serviciilor de educație timpurie.....	21
A. Facilități fiscale pentru serviciile de îngrijire a copiilor.....	25
B. Facilități fiscale pentru companiile care vor crea creșe și grădinițe	25
C. Tichete de creșă și tichete de grădiniță.....	26
D. Facilități și măsuri pentru îngrijirea elevilor cu vârsta de până la 10 ani pe perioada de vară	27
2. Stimulente pentru implicarea mediului de afaceri în procesul de prestare a serviciilor sociale	28
A. Măsuri pentru dezvoltarea serviciilor paliative.....	31
B. Măsuri pentru dezvoltarea serviciilor de îngrijire a persoanelor în etate.....	32
C. Măsuri pentru dezvoltarea serviciilor de îngrijire a persoanelor cu dizabilități.....	32
3. Stimulente pentru salvarea businessului afectat de crize	33
A. Micșorarea sau scutirea pentru IMM-uri de la achitarea TVA.....	35
B. Scutirea de plata impozitului pe venit a microîntreprinderilor	36
C. Scutirea de la achitarea unor taxe locale pentru microîntreprinderi	36
D. Suspendarea controalelor de stat.....	36
E. Elaborarea și implementarea de către Guvern a unui Plan de acțiuni de criză cu măsuri pentru susținerea microîntreprinderilor	37

2. PRIORITĂȚI ECONOMICE PE TERMEN MEDIU	38
1. Sporirea accesului la finanțare pentru IMM-uri	38
A. Impulsionarea utilizării Fondului de Garantare a Creditelor.....	39
B. Facilitarea procesului de obținere a creditelor	39
C. Implementarea instrumentelor de finanțare cu dobândă subvenționată	39
2. Susținerea Start-up-urilor și Scale-up	40
A. Facilități Fiscale pentru Start-up-uri.....	40
B. Legislația Business Angels	40
3 Debirocratizarea și revizuirea sistemului de servicii pentru mediul de afaceri	40
A. Servicii publice calitative contra cost (plată).....	41
B. Implementarea Ghișeului Unic	42
3. PRIORITĂȚI ECONOMICE PENTRU ATENUAREA IMPACTULUI RĂZBOIULUI DIN UCRAINA	42
A. Reducerea TVA pentru produsele alimentare și produsele energetice ..	42
B. Reducerea accizelor la produsele energetice.....	43
C. Reducerea taxelor vamale la materii prime și materiale care nu se produc în Moldova, dar care sunt folosite de către companiile moldovenești la fabricarea produselor proprii	43
D. Facilități fiscale pentru companiile care donează bunuri și servicii refugiaților (în momentul de față aceste donații nu sunt recunoscute fiscal).....	43
4. PRIORITĂȚILE ÎN DOMENIUL PROMOVĂRII EGALITĂȚII DE GEN ALE ALIANȚEI PENTRU ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR	44
1. Implementarea unei campanii de informare cu privire la discriminarea în câmpul muncii	44
2. Implementarea unei campanii de informare cu privire la hărțuirea în câmpul muncii	48
ANEXE.....	53

Lista de abrevieri

IMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
ODIMM	Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii
WAGE	Women and Girls Empowered
CPD	Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
CAPE	Centrul pentru Antreprenoriat și Politici Economice
BNS	Biroul Național de Statistică
SRL	Societate cu Răspundere Limitată
TVA	Taxa pe Valoarea Adăugată
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare



ALIANȚA PENTRU ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA

E-mail: secretariat.abilitareeconomica@gmail.com

Telefon: +373 60610005

Alianța pentru Abilitarea Economică a Femeilor din Republica Moldova a fost creată în decembrie 2021 pentru a promova reducerea inegalităților de gen în domeniul antreprenorialului și pe piața muncii, iar misiunea acesteia este să contribuie la diminuarea barierelor din calea dezvoltării și împuternicirii economice a femeilor. Alianța este o rețea apolitică și informală de asociații obștești. La moment, aceasta este reprezentată de 11 membri- asociații de afaceri, asociații ale femeilor de afaceri și organizații ale societății civile din domeniul promovării drepturilor femeilor, care vin din întreaga republică, inclusiv Regiunea Transnistreană și Unitatea Teritorială Autonomă Găgăuzia. Orice asociație de afaceri, asociație de femei și organizație a societății civile care se identifică cu misiunea Alianței și vrea să contribuie la promovarea priorităților acesteia poate depune o cerere de adeziune.

În vederea atingerii misiunii pentru care a fost constituită, Alianța a elaborat această Agendă Legislativă a Femeilor, care explică prioritățile imediate adoptate și aprobate de către membrii. Ulterior, la propunerea membrilor și prin decizia majorității, în lista de priorități pot fi incluse și alte subiecte ce contribuie la realizarea misiunii.

MEMBRII ALIANȚEI:



ASOCIAȚIA FEMEILOR ANTREPRENOARE DIN MOLDOVA (AFAM)

Web: <https://afam.md/>

Telefon: +373 76 767670

E-mail: afammoldova@gmail.com

Adresă: str. Mitropolitul Varlam, 65, mun. Chișinău, Republica Moldova, MD-2001. str. Mitropolitul Varlam, 65, mun. Chișinău, Republica Moldova, MD-2001

Misiunea Asociației este susținerea creșterii potențialului feminin în domeniul antreprenorial și managerial în Republica Moldova. AFAM promovează afirmarea femeilor antreprenoare și femeilor în poziții de conducere în calitate de factor important al dezvoltării economice locale și naționale prin:

- Încurajarea și promovarea femeilor care doresc să lanseze propriile afaceri;
- Susținerea dezvoltării și creșterii propriilor afaceri de către femei;
- Creșterea numărului femeilor în poziții de conducere la diferite niveluri;
- Contribuirea la dezvoltarea ecosistemului antreprenorial favorabil pentru femei.

În 8 ani de activitate, AFAM a realizat peste 250 de evenimente și proiecte pentru membre și publicul larg, având în calitate de parteneri instituții, asociații naționale și internaționale de business, donatori externi în Republica Moldova și alți actori-cheie din mediul de afaceri.

La moment, Asociația are peste 70 de membre.



ASOCIAȚIA FEMEILOR DE AFACERI DIN MUN. BĂLȚI (AFA BĂLȚI)

Web: <https://www.facebook.com/asociația.femeilordeafaceri>

Telefon: +373 69113950

E-mail: afabalti@yahoo.com, tatianapuga19@gmail.com

Adresă: str. Bulgara, 158/1, Bălți, Republica Moldova

Asociația Femeilor de Afaceri din mun. Bălți are misiunea de a consolida sectorul antreprenorial din regiunea de Nord a țării, pentru a crește noi generații de antreprenori, școliți, capabili să contribuie la dezvoltarea comunităților și creșterea economică a regiunii. Viziunea AFA Bălți este de a oferi suport pentru lansarea și dezvoltarea afacerilor clasice și sociale, prin activitatea Centrului de business, în regiunea de Nord a țării. Din anul 2027, AFA Bălți administrează cel mai competitiv Centru de Business din regiunea de Nord a RM, cu o echipă profesionistă și consolidată, cu programe delimitate pe domenii, servicii inovative, diversificate și targetate, care oferă suport calitativ pentru lansarea și dezvoltarea afacerilor.

De-a lungul anilor Asociația Femeilor de Afaceri și-a dezvoltat capacități tehnice și suficientă experiență în promovarea antreprenoriatului, inclusiv antreprenoriatului social, prin administrarea Centrului de Suport în Afaceri „Business Skills Hub” creat cu suportul Fundației Est-Europene din resursele financiare ale UE. La nivel de mun. Bălți, AFA a reușit să-și creeze un nume de referință în prestarea serviciilor de instruire, consultanță și mentorat în afaceri. În anul 2019 AFA Bălți a creat o Întreprindere socială de inserție „Credem Eco”, care are mai multe domenii de activitate: *catering; atelier de cusut; patiserie.*



ASOCIAȚIA FEMEILOR PROFESIONISTE ȘI DE AFACERI DIN MOLDOVA (BPW)

Web: www.bpw.md

Telefon: +373 22 549316, +373 69643763,

E-mail: info@bpw.md, chicua@mail.ru

Adresă: str. Columna, 61, Chișinău, Republica Moldova, MD-2012

Misiunea Asociației este apărarea drepturilor social-economice a femeilor și copiilor, precum și dezvoltarea potențialului profesional și Leadership pentru femei la toate nivelele. Viziunea Asociației este promovarea femeilor de afaceri prin participarea la conferințe, târguri internaționale sau alte activități. Asociațiile afiliate la BPW contribuie la conexiunea femeilor din toată lumea să se susțină economic. În plus, BPW oferă programe de dezvoltare personală pentru membre, cum ar fi mentorat, formare în domeniul de conducere și e-Business. Asociația are mai multe direcții, inclusiv economie, ecologie, drepturile femeii și a copilului, IT, sănătate.

Asociația poate acorda consultanță economică, juridică, psihologică. Asociația are multe proiecte implementate în domeniul instruirii tinerilor, femeilor de diverse vârste, lansare în afacere, proiecte în domeniul ecologiei privind accesul la apă de calitate și protecția sănătății femeii. În ceea ce privește proiectele privind drepturile copiilor, Asociația lucrează asupra deșezădăcinării sărăciei, combaterii violenței în școală și familie.

La moment, Asociația are 60 de membre.



ASOCIAȚIA PATRONALĂ DIN INDUSTRIA UȘOARĂ DIN MOLDOVA (APIUS)

Web: <https://www.apius.md/>

Telefon: +373 69 027 914, +373 69 252 911

E-mail: office@apius.md

Adresă: str. Studenților, 9/19, Chișinău, Republica Moldova

Misiunea APIUS este de a reprezenta, promova, susține și apăra interesele economice, tehnice și juridice comune ale membrilor, reprezentanților industriei ușoare, prin creșterea competitivității acestora pe piața locală și internațională. Viziunea Asociației este de a crea o industrie a modei mai puternică în Moldova prin creșterea valorii adăugate a produselor de modă locale și răspândirea etichetei “Made in Moldova” în toata lumea. În prezent, membrii APIUS acoperă toate segmentele activității industriei ușoare: îmbrăcăminte pentru femei și bărbați, îmbrăcăminte pentru copii, lenjerie, încălțăminte, articole din piele și accesorii.

APIUS oferă următoarele servicii pentru membrii săi:

- Facilitarea întâlnirilor B2B,
- Organizarea și găzduirea de traininguri specializate,
- Facilitarea participării la comerțul internațional,
- Organizarea vizitelor de studiu,
- Lobby și Advocacy,
- Consultanță.

La moment, Asociația are circa 90 de membri.



ASOCIAȚIA ANTREPRENORILOR CU DIZABILITĂȚI DIN MOLDOVA „ABILITĂȚI EUROPENE FĂRĂ LIMITE” (AEFL)

Web: <https://www.facebook.com/AEFL.MD>

Telefon: +373 60213645

E-mail: office.aefl@gmail.com

Adresă: str. Socoleni 21/2, of. 2, or. Chișinău, Republica Moldova

AEFL a fost înființată pe 8 decembrie 2014 cu scopul de a:

- Reprezenta interesele sociale, economice și politice a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova, dar și cultivarea conștientizării societății în legătură cu problemele antreprenorilor și liderilor
- Comunitari din cadrul persoanelor cu dizabilități,
- Sprijinirea pregătirii antreprenoriale și manageriale a persoanelor cu dizabilități,
- Încurajarea inițiativei private în rândul persoanelor cu dizabilități, consilierea persoanelor cu dizabilități care doresc să-și schimbe statutul socio-profesional;
- Dezvoltarea activismului social și a antreprenoriatului în rândul persoanelor cu dizabilități și promovarea valorilor democratice europene pe principiul egalității de șanse pentru toți;
- Îmbunătățirea politicilor și măsurilor întreprinse în domeniile: piața muncii, educație, sănătate, justiție, cultură sau orice alt domeniu care ar putea aduce siguranță și protecția persoanelor cu dizabilități;
- Consolidarea participării politice și a abilitării economice a persoanelor cu dizabilități, în special a femeilor cu dizabilități, ca o categorie socială care se confruntă cu dubla discriminare.

La moment, Asociația are 74 de membri.



CENTRUL DE ANTREPRENORAT ȘI POLITICI ECONOMICE (CAPE)

Web: <https://ro.cape-md.org/>

Telefon: +373 696 82 642

E-mail: office@cape-md.org

Adresă: str. Al. Pușkin, 45B, or. Chișinău, Republica Moldova, MD-2005

CAPE este un centru analitic creat în Republica Moldova în anul 2019 de către o echipă de economiști pasionați de macroeconomie, care și-au propus să-și pună cunoștințele și experiența în sprijinul dezvoltării economiei de piață în Moldova. Filozofia CAPE se bazează pe principiul că o economie de piață se dezvoltă și înflorește numai bazându-se pe un sector privat puternic și prin stimularea spiritului antreprenorial. Pentru ca inițiativa privată să aibă șanse de reușită, ecosistemul economic, politic și social trebuie să îmbine atât principiile democrației funcționale, cât și ale economiei de piață.

CAPE implementează următoarele programe:

- Capital Coroziv,
- Economie Politică și Securitate Națională,
- Transformare Digitală și Analiză Economică,
- Guvernanță Corporativă și Finanțe Publice.

CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE (CPD)

Web: <https://progen.md/>

Telefon: +373 22241393

E-mail: cpd@progen.md

Adresă: str. Armenească, 13, or. Chișinău, Republica Moldova, MD-2012

CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii săi, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

CPD implementează următoarele programe:

- Piața Muncii,
- Egalitate în remunerare,
- Participare și Leadership,
- Femei, Pace și Securitate,
- Politici care asigură egalitatea,
- Participarea femeilor și bărbaților în politică.



CENTRUL DE AJUTOR SOCIAL PENTRU FEMEI ȘI FAMILII „STIMUL”

Web: <http://www.stimulmd.org/>

Telefon: +373 60165416

E-mail: office@stimulmd.org

Adresă: str. Molodejnaia, 8, or. Ocnița, r. Ocnița, Republica Moldova

Misiunea ONG „Stimul” este reducerea violenței împotriva femeilor, copiilor, adolescenților și vârstnicilor (60+) prin oferirea de sprijin profesional, consolidarea potențialului lor personal și informarea societății, precum și informarea societății cu privire la drepturi, egalitate de gen și violență domestică.

ONG „Stimul” își desfășoară activitățile în următoarele domenii:

- Formarea opiniei publice privind inadmisibilitatea tratamentului crud în familie și prevenirea violenței domestice;
- Sprijin psihosocial și juridic direct pentru femeile victime ale violenței domestice;
- Program de consiliere și corecție pentru agresorii familiari. Oamenii care au folosit violența împotriva celor dragi sunt conștienți și își schimbă comportamentul violent și dominant la comunicare non-violentă, control și reducerea agresiunii față de rudele și prietenii lor.
- Dezvoltarea culturii juridice, sprijin educațional pentru persoanele de vârstă matură și înaintată;
- Sprijin pentru cooperarea interdepartamentală și intersectorială în vederea susținerii femeilor victime ale violenței domestice.

CENTRUL DE DEZVOLTARE ȘI SUSȚINERE A INIȚIATIVELOR CIVICE „REZONANS”

Web: <https://resonancengo.org/>

Telefon: +373 69300076

E-mail: civicinitiatives@gmail.com

Adresă: str. Lenina, 17, or. Tiraspol, Regiunea Transnistreană, R. Moldova, MD-3300

ONG „Rezonans” lucrează pentru prevenirea și combaterea violenței domestice prin campanii de conștientizare, sprijin juridic, psihologic și social pentru victimele violenței domestice, oferind adăpost și consolidarea capacității profesioniștilor. Misiunea organizației este creșterea nivelului de angajament civic al populației și a responsabilității factorilor de luare a deciziilor pentru asigurarea drepturilor și soluționarea problemelor sociale ale femeilor și segmentelor vulnerabile ale populației din Regiunea Transnistreană.

ONG „Rezonans” implementează următoarele programe:

- Programul „Centrul de Asistență pentru Femei”;
- Programul de susținere economică a femeii;
- Programul de Dezvoltare Instituțională a ONG-urilor și Dezvoltare Regională;
- Programul de elaborare a mecanismelor prietenoase copiilor;
- Departamentul Programe și Proiecte de Cercetare.



ONG „VESTA”

Web: <https://www.vestagagauzia.md/>

Telefon: +373 60122508

E-mail: vesta.gagauzia@gmail.com, info@vestagagauzia.md

Adresă: str. Pobeda, 58, c.c. „Comrat City”, et. 4, of. 415, mun. Comrat, R. Moldova

Misiunea ONG „Vesta” constă în creșterea nivelului de bunăstare a femeilor, tinerilor și copiilor, promovarea respectării drepturilor lor, consolidarea potențialului lor intern de participare activă la dezvoltarea publică și comunitară. Obiectivele organizației sunt: îmbunătățirea poziției femeilor în sferele sociale, economice și culturale ale vieții; acordarea de asistență familiilor cu mulți copii, persoanelor nevoiașe; furnizarea de informații și asistență pentru dezvoltarea infrastructurii, economică, socială și culturală a UTA Găgăuzia; promovarea transformării democratice în regiune prin incluziunea socială a femeilor și tinerilor; desfășurarea activității de informare privind transparența activității autorităților locale și regionale; advocacy pentru prevenirea violenței în familie împotriva femeilor și fetelor.

ONG „Vesta” implementează următoarele programe:

- Programul de susținere a activismului în rândul tinerilor,
- Programul de combatere a violenței în familie,
- Programul de dezvoltare organizațională.



ONG „CENTRUL DE INOVAȚII SOCIALE ȘI JURIDICE „WOMEN’S INITIATIVES”

Web: <http://www.womenin.org/>

Telefon: +373 533 52764, +373 778 52764

E-mail: jenskieinitsiativi@mail.ru

Adresă: str. Manoilova, 57, et. 1, or. Tiraspol, Regiunea Transnistreană, R. Moldova

Misiunea ONG „Women’s Initiatives” constă în promovarea realizării drepturilor și soluționarea problemelor sociale ale bărbaților, femeilor, copiilor afectați de traficul de persoane, violență domestică, precum și a categoriilor de persoane aflate în situație de risc. Grupul țintă al organizației poate beneficia de servicii gratuite, după cum urmează: servicii juridice, consultanță psihologică, asistență socială, dezvoltarea unei afaceri.

ONG-ul are 4 programe de bază:

- Informare și măsuri preventive pentru dezvoltarea unei societăți responsabilă social,
- Creșterea și întărirea adaptării sociale a rezidenților din Regiunea Transnistreană pentru a face față fluxurilor de migrație,
- ABC-ul antreprenoriatului de succes și
- Reintegrarea persoanelor aflate în situații dificile de viață

Introducere

O condiție esențială pentru creșterea și dezvoltarea economică a țării o constituie abilitarea femeilor de a participa plener și în mod egal cu bărbații la activitatea de antreprenariat. În continuare există decalaje în ce privește prezența femeilor în viața economică, cu obstacole și dificultăți specifice, inclusiv prejudecăți privind abandonarea vieții profesionale în schimbul celei familiale. Aceste decalaje s-au accentuat ca efect al crizelor mondiale și regionale, care au avut un impact puternic pentru mediul de afaceri, dar și pentru oportunitățile femeilor.

Republica Moldova, prin numeroase acte normative, strategii și programe, și-a luat angajamentul să asigure și promoveze accesul egal și participarea echitabilă a femeilor în toate domeniile vieții, inclusiv în activitatea de antreprenariat și în câmpul muncii.

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5/2006 asigură exercitarea drepturilor egale de către femei și bărbați în toate sferele vieții, printre care și cea economică. Abilitarea femeilor și realizarea de facto a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova reprezintă obiectivul de bază al Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și Planului de acțiuni privind implementarea Strategiei. Deși mai puțin reflectat în Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2020”, noua Strategie națională de dezvoltare a țării „Moldova 2030” prevede antreprenariatul feminin ca o prioritate națională, cu activități de încurajare și susținere a participării femeilor în viața economică. Aceeași direcție prioritara, cu acțiuni concrete pentru susținerea antreprenoriatului feminin, a fost inclusă în Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici

și mijlocii pentru anii 2012–2020. Asigurarea oportunităților egale între bărbați și femei, precum și combaterea discriminării de orice tip, reprezintă obiective incluse în Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană.

Ministerul Economiei a elaborat și propus spre discuții un document de politici publice pe termen mediu (5 ani) destinat dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii - Conceptul Programului Național pentru Promovarea Antreprenoriatului și Creșterea Competitivității pentru anii 2022–2026. Pe lângă direcțiile prioritare de intervenție, creionate în Concept, privind îmbunătățirea cadrului normativ de reglementare a IMM-ilor, dezvoltarea ecosistemului antreprenorial și de inovare, sporirea accesului întreprinderilor la resurse financiare, etc., Planul de acțiuni va cuprinde măsuri privind stimularea antreprenoriatului feminin. În același timp, a fost elaborată Foaiă de parcurs privind reducerea poverii de reglementare pentru întreprinderile mici și mijlocii, pentru anul 2022, care reprezintă un document operațional pentru o perioadă scurtă de timp (un an), cu 7 soluții imediate și pe termen scurt destinate întreprinderilor mici și mijlocii.

Pentru a susține abilitarea economică a femeilor a fost elaborată o Foaiă de parcurs de către Secretariatul Consiliului Economic pe lângă Prim-ministrul Republicii Moldova, care urmărește 5 obiective majore: 1) Eliminarea barierelor în calea accesului egal la resurse; 2) Educație, dezvoltarea competențelor și abilităților; 3) Promovarea antreprenoriatului feminin; 4) Îmbunătățirea accesului la participare pe piața muncii; 5) Consolidarea parteneriatelor cu sectorul privat în implementarea principiilor de abilitare a femeilor. Un grup de lucru ad-hoc cu privire la abilitarea economică a femeilor și egalitatea de gen din cadrul Consiliului Economic va monitoriza evoluțiile realizării Foii de parcurs.

Pe parcursul anilor au fost elaborate și implementate mai multe programe de stat și instrumente de susținere a activităților de antreprenoriat, inclusiv cu scopul de a sprijini antreprenoriatul feminin. Am putea

evidenția Fondul de garantare a creditelor pentru întreprinderile mici și mijlocii, gestionat de către ODIMM, care oferă garanții financiare pentru împrumuturile accesate de către antreprenori, fie Programul „Femei în afaceri”, care acordă granturi pentru investiții și servicii relevante pentru dezvoltarea afacerilor gestionate de către femei. În perioada anilor 2020-2022 Guvernul Republicii Moldova a aprobat o serie de măsuri pentru a diminua efectele crizelor asupra mediului de afaceri, precum: programul de rambursare a TVA; programul de subvenționare a dobânzilor; programul de subvenționare a șomajului tehnic și staționare; prelungirea termenelor de raportare a activității economice; amânarea raportării și plății taxelor și impozitelor; reducerea cotei TVA pentru HoReCa; indemnizații salariaților; compensarea din valoarea timpului nelucrat, etc.

În pofida cadrului normativ și a programelor existente venite să susțină egalitatea de gen și integrarea femeilor în sectorul economic, acestea încă se mai confruntă cu o serie de obstacole. Conform Analizei Preliminare a Situației din Republica Moldova din Perspectiva Incluziunii și a Egalității de Gen, femeile sunt încadrate în câmpul muncii în proporție de 44,6% comparativ cu 49,4% din bărbați; în 2018 disparitatea salarială de gen constituia 14,4%; ponderea femeilor în numărul total de antreprenori constituie doar 27,5%; iar 63% din femeile cu vârste mai mari de 15 ani au raportat că au suportat cel puțin o formă a violenței în familie (fizică, psihologică sau sexuală) pe parcursul vieții.

Alianța pentru Abilitarea Economică a Femeilor din Republica Moldova susține toate acțiunile și măsurile prevăzute în documentele de politici și programele orientate spre susținerea antreprenoriatul feminin. În același timp, Alianța a identificat și va promova în continuare o serie de priorități care vizează domeniul de afaceri și egalitatea de gen pentru a reduce barierele care le împiedică pe femeile din Republica Moldova să beneficieze de oportunități și drepturi egale. Prioritățile și soluțiile sunt incluse în Agenda Legislativă a Femeilor, elaborată de către Alianță.

Prioritățile în domeniul economic ale Alianței pentru Abilitarea Economică a Femeilor

1

PRIORITĂȚILE ECONOMICE IMEDIATE

1 Stimulente pentru implicarea businessului în procesul de prestare a serviciilor de educație timpurie

Pe piața muncii, fie în sectorul public sau privat, se înregistrează inegalități semnificative de gen, iar femeile sunt cele dezavantajate și afectate. Indexul Egalității de Gen în Moldova, datele anuale oferite de Biroul Național de Statistică și studiile¹ elaborate în ultimii ani vin să confirme această realitate și tendință. Rata de activitate a femeilor și rata de ocupare a femeilor sunt considerabil mai mici comparativ cu situația bărbaților.

1 [MUNCA INEGALĂ! O analiză a decalajelor de gen pe piața muncii din perspectiva angajatorilor, persoanelor angajate și ale celor neangajate](#), CPD
[MUNCA INEGALĂ PE TIMP DE PANDEMIE Analiza inegalităților de gen pe piața muncii în timp de pandemie](#), CPD
[Inegalitățile pe piața muncii, principalele tendințe pe ambele maluri ale r. Nistru](#), IDIS „Viitorul” și ERRD
[Raport analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenariat](#), Rodica Nicoară

Una din cauzele retragerii femeilor de pe piața muncii este implicarea „preponderentă” a femeilor în îngrijirea copiilor, în special a celor de vârstă antepreșcolară. Ca rezultat, 69% din femeile cu copii în vârstă de 0 – 3 ani (în comparație cu 12% din bărbați) nu aveau o muncă plătită și nu căutau un loc de muncă în anul 2020². Situația este similară și în privința femeilor cu copii în vârstă de 0-6 ani, cu o rată de ocupare de doar 35,5%.

Situația nu s-a schimbat nici după adoptarea unor măsuri legislative care au avut drept scop facilitarea accesului femeilor (părinților) la piața muncii. Or, prin modificările³ aduse Legii nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, părinții au la dispoziție 2 opțiuni de a selecta perioada pentru concediul de îngrijire a copilului, fără a fi diminuată valoarea totală a indemnizației. Iar prin amendarea⁴ Codului educației al Republicii Moldova, s-a modificat vârsta de încadrare a copiilor la creșe (0-2 ani) și la grădinițe (2-6/7 ani).

Problema invocată mai sus are tangență directă cu accesul limitat la serviciile instituțiilor publice și private de educație timpurie a copiilor (creșele și grădinițele). În speță, numărul insuficient al acestor instituții și numărul limitat de locuri în aceste instituții, în mod special în zonele urbane, precum și programul incomod de activitate, face dificilă intenția femeilor de a se angaja sau reveni la locul de muncă. Ca exemplu, în anul 2020, în medie, doar 11% din numărul total al copiilor de până la 3 ani erau încadrați în instituțiile de educație timpurie⁵, cu o rată mai mică în mun. Chișinău (circa 8,9%).

2 [Studiul „Generații și Gen”, Fondul Națiunilor Unite pentru Populație](#)

3 [Legea nr.311/2018 pentru modificarea Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale](#)

4 [Legea nr.269/2018 pentru modificarea Codului educației al Republicii Moldova nr.152/2014](#)

5 [FONDUL NAȚIONAL DE CREȘE Un pas decisiv pentru reconcilierea vieții de familie și cu cea profesională](#), CPD

În contextul în care statul și autoritățile publice locale nu au resurse financiare suficiente pentru crearea, extinderea, îmbunătățirea și întreținerea serviciilor de creșă, soluțiile pot veni din partea mediului de afaceri. Agenții economici sunt interesați să ofere astfel de servicii, dar și alte tipuri de servicii alternative, pentru a-și păstra angajații părinți ai copiilor de vârstă antepreșcolară. Însă, pentru aceasta, sunt necesare anumite măsuri de susținere și stimulare din partea autorităților publice centrale și locale.

Studiile⁶ existente ne propun 4 opțiuni orientate spre a facilita încadrarea și reîncadrarea în câmpul muncii a părinților cu copii, care pot să asigure un echilibru între necesitățile persoanelor angajate ce au copii mai mici de 3 ani și ale angajatorilor. Astfel, se propune:

a. Crearea unui regim special, opțiune ce prevede:

- ▣ *fie înființarea unui centru cu program parțial de activitate (până la 4-5 ore, cu program educativ și personal responsabil implicat, cu opțiunile de alimentare și de somn asigurate),*
- ▣ *fie crearea unui serviciu (cu program flexibil de activitate de până la 3-4 ore, pauzele alimentare și de somn nu sunt asigurate), fie este o persoană angajată ce merge după copii la grădiniță, îi aduce la lucrul părinților și are grijă de ei până la finele programului de lucru al părinților;*

b. Fondarea unei persoane juridice noi (SRL, ONG, instituție privată) care să presteze servicii de educație timpurie;

c. Finanțarea serviciilor de creșe, opțiune ce include:

- ▣ *fie oferirea tichetelor de creșă (model similar mecanismului descris în Legea nr.166/2017 cu privire la tichetele de masă),*

6 [Cum contribuim la crearea locurilor de muncă prietenoase părinților? 4 opțiuni de servicii alternative pentru îngrijirea copilului ce pot fi oferite de angajatori](#), CPD

- ▣ *fie finanțarea prin aplicarea modelului „1+1” (o parte a cheltuielilor pentru serviciile date sunt acoperite de angajator, iar suma rămasă de către părinte/tutore)*

d. Stabilirea parteneriatului public-privat în domeniul serviciilor educaționale (utilizarea spațiului public pentru a construi o creșă sau a beneficia de niște facilități în instituțiile de educație deja existente).

Pentru realizarea acestor opțiuni sunt necesare intervenții în cadrul normativ național. Unele din ele au fost realizate recent, fiind reglementat⁷ expres dreptul angajatorului de a oferi salariaților servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, la nivel de unitate, cu suportarea tuturilor cheltuielilor aferente din mijloacele unității respective.

Guvernul urmează să aprobe cadrul normativ necesar pentru aplicarea acestor prevederi în practică. Sunt necesare și alte intervenții, precum aprobarea actului normativ și a mecanismului cu privire la acordarea tichetelor de creșă de către angajatori, dar și revizuirea cerințelor regulatorii în vigoare pentru funcționarea instituțiilor de educație timpurie și, eventual, simplificarea acestor cerințe (Regulamentul-Tip de organizare și funcționare a instituției de educație timpurie⁸ și Regulamentul sanitar pentru instituțiile de educație timpurie⁹).

În viziunea Alianței pentru Abilitarea Economică a Femeilor, pentru a stimula implicarea mediului de afaceri în procesul de prestare a serviciilor de educație timpurie, este necesară identificarea facilităților fiscale din partea statului și/sau autorităților publice locale.

7 [Legea nr.46/2022 pentru modificarea unor acte normative](#)

8 [Ordinul Ministerului Economiei nr.254 din 11.10.2017](#)

9 [Hotărârea Guvernului nr.1211 din 04.11.2016](#)

A. FACILITĂȚI FISCALE PENTRU SERVICIILE DE ÎNGRIJIRE A COPIILOR

După cum am notat, modificările legislative recente acordă posibilitatea angajatorilor să le ofere angajaților servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani în cadrul întreprinderii, iar Guvernul urmează să aprobe cadrul normativ necesar pentru aplicarea acestor prevederi în practică.

Însă, pentru a motiva companiile private să creeze și să ofere astfel de servicii de îngrijire, statul trebuie să:

- a) modifice art.24 din Codul fiscal pentru a indica expres că se vor deduce cheltuielile legate de construcția, obținerea autorizațiilor și întreținerea centrelor educative în cadrul întreprinderilor;
- b) modifice art.103 din Codul fiscal pentru scutirea de TVA fără drept de deducere la importul bunurilor necesare creării și întreținerii centrelor educative în cadrul întreprinderilor;
- c) amendeze cadrul normativ existent pentru a introduce reglementarea tichetelor de creșă.

Autoritățile publice locale pot să prevadă anual, la momentul adoptării bugetului local și taxelor locale: scutirea agenților economici de la achitarea parțială sau totală a unor taxe locale, în funcție de domeniul de activitate al antreprenorilor, în cazul creării și întreținerii centrelor educative în cadrul întreprinderilor.

B. FACILITĂȚI FISCALE PENTRU COMPANIILE CARE VOR CREA CREȘE ȘI GRĂDINIȚE

În fapt, agenții economici au dreptul și posibilitatea de a fonda SRL-uri, ONG-uri, instituții private, care să presteze servicii de educație timpurie. Aceste eforturi pot fi susținute prin:

- a) aceleași facilități fiscale menționate mai sus în cazul creării unui serviciu de îngrijire a copiilor în cadrul întreprinderii;
- b) modificarea art.15 din Codul fiscal pentru a prevedea aplicarea cotei zero pe venitul reinvestit de către persoanele juridice la crearea creșelor și grădinițelor; oferirea unei sume fixe unice de către stat pentru fiecare loc creat de agentul economic în creșă și grădiniță.

C. TICHETE DE CREȘĂ ȘI TICHETE DE GRĂDINIȚĂ

La etapa inițială este necesar să fie aprobat actul normativ și mecanismul cu privire la acordarea tichetelor de creșă/grădiniță de către angajatori, model similar mecanismului descris în Legea nr.166/2017 cu privire la tichetele de masă.

Etapa următoare presupune acordarea facilităților fiscale pentru tichetele de creșă/grădiniță, utilizate ca plată pentru achitarea taxelor la creșă/grădiniță unde este înscris copilul angajatului. În acest sens, e necesară:

- a. modificarea art.24 din Codul fiscal pentru a indica expres că se vor deduce cheltuielile legate de tichetele de creșă/grădiniță acordate angajaților pentru compensarea costurilor asociate serviciilor de creșă/grădiniță.

D. FACILITĂȚI ȘI MĂSURI PENTRU ÎNGRIJIREA ELEVILOR CU VÂRSTA DE PÂNĂ LA 10 ANI PE PERIOADA DE VARĂ

În perioada vacanței de vară, mulți copii rămân acasă singuri în timp ce părinții merg, în continuare, la muncă. Respectiv, în aceste perioade, părinții se confruntă cu problema supravegherii copiilor, în special a celor din clasele 1-4. Serviciile existente, cum ar fi taberele de vară, sunt oferite la un preț destul de mare, care nu poate fi suportat de multe familii. Prin analogie, în perioada pandemiei COVID-19, când instituțiile de învățământ au fost închise ca măsuri de prevenire și reducere a răspândirii pandemiei, iar elevii au trecut la instruire în regim online, mulți părinți,

În mare parte femeile, au fost nevoiți să se retragă din câmpul muncii sau să practice teleducerea pentru a-și putea îngriji copiii¹⁰.

În acest sens, este necesar de a introduce următoarele măsuri:

- a. Îmbunătățirea cadrului normativ pentru asigurarea parteneriatelor între întreprinderi, APL și instituțiile de învățământ culturale din localități pentru acordarea serviciilor de îngrijire a copiilor în timpul vacanței de vară, educare și obținere a unor cunoștințe/aptitudini (cu implicarea cadrelor didactice ale instituției, spațiilor instituției, etc.).

Instituțiile de învățământ/culturale din localități ar putea să implementeze diferite programe educative pe timp de vară destinate copiilor de până la 10 ani. Cadrul normativ național prevede oportunitatea stabilirii unor parteneriate între instituțiile de învățământ/culturale cu mediul de afaceri (art.8 din Codul educației, pct.39 al Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a muzeelor, art.10 din Legea cu privire la bibliotecii nr.160/2017). Facilitator al acestui proces, coordonator, dar și implementator ar trebui să-l reprezinte administrația publică locală, care prin dialog și suport va asigura realizarea acestor servicii de către instituțiile de învățământ/culturale.

- b. Îmbunătățirea cadrului normativ pentru asigurarea parteneriatelor între întreprinderi și APL pentru atribuirea unor spații și/sau terenuri aflate în proprietatea publică a unităților administrativ-teritoriale, în scopul creării unor servicii de îngrijire a copiilor în timpul vacanței de vară, educare și obținere a unor cunoștințe/aptitudini. În mod special este necesară modificarea art.10 alin.(4) și (8) din Legea nr.121/2007 privind administrarea și deținerea proprietății publice pentru acordarea posibilității de a da în comodat antreprenorilor bunurile domeniului public și bunurile domeniului privat din proprietatea statului și unităților administrativ-teritoriale.

10 Studiul „[Munca inegală pe timp de pandemie](#)” CPD, 2021

Reieșind din prevederile legale existente, nu se permite darea în comodat persoanelor fizice sau persoanelor juridice cu capital privat a bunurilor unității administrativ-teritoriale. Aceste prevederi constituie o barieră juridică, sesizată frecvent și de către oficiile teritoriale ale Cancelariei de Stat, care împiedică transmiterea unui agent economic cu titlu gratuit a bunurilor autorităților și instituțiilor publice, inclusiv din domeniul educației.

2 Stimulente pentru implicarea mediului de afaceri în procesul de prestare a serviciilor sociale

Printre cauzele importante ale retragerii femeilor de pe piața muncii este implicarea acestora în îngrijirea paliativă, îngrijirea persoanelor în etate și copiilor cu dizabilități. Astfel de responsabilități familiale neremunerate continuă să fie o povară asumată de către femei și reprezintă un impediment care limitează activitatea de antreprenoriat a femeilor.

Serviciile de îngrijire paliativă sunt slab dezvoltate în Republica Moldova. La momentul apariției serviciului respectiv acestea erau preponderent prestate de către organizațiile non-guvernamentale și religioase, ca mai târziu aceste servicii să fie realizate și prin sectorul spitalicesc public. Abia la finele anului 2020¹² îngrijirea paliativă este definită și reglementată în Legea ocrotirii sănătății nr.411/1995 ca serviciu de sănătate pentru susținerea activă și complexă a pacienților a căror boală nu mai răspunde la tratamentul curativ. Ca urmare, serviciile specializate de îngrijiri paliative pentru pacienții eligibili și familiile acestora sunt finanțate pe linie separată din Fondurile Asigurării Obligatorii de Asistență Medicală și sunt acordate în următoarele structuri: a) hospice; b) secții cu paturi de îngrijiri paliative din cadrul instituțiilor medico-sanitare spitalicești; c) servicii de îngrijiri paliative la domiciliu; d) centre de zi; e) cabinete de consultații de

12 [Legea nr.211/2020 pentru modificarea Legii ocrotirii sănătății nr. 411/1995](#)

îngrijiri paliative în ambulatoriu; f) echipele mobile specializate de îngrijiri paliative din cadrul instituțiilor medico-sanitare spitalicești.

În pofida măsurilor realizate, există mai multe puncte slabe¹² în ce privește asigurarea îngrijirii paliative:

- ❑ insuficiența instituțiilor medicale concentrate pe prestarea serviciilor de îngrijiri paliative;
- ❑ condițiile din instituțiile publice spitalicești nu corespund cerințelor de prestare a serviciilor la nivel de asistență spitalicească;
- ❑ nu este asigurată continuitatea serviciilor de îngrijiri paliative;
- ❑ finanțarea domeniului îngrijirilor paliative în Moldova este modestă;
- ❑ ONG-uri care prestează aceste servicii sunt foarte puține și acoperă câteva unități administrativ-teritoriale, majoritatea fiind concentrate în Chișinău, etc.

Menționăm că în Republica Moldova aproximativ 25 de mii de potențiali pacienți au nevoie de îngrijiri paliative, dar numai unul din 3 moldoveni beneficiază, în realitate, de aceste servicii¹³, iar circa 17 mii de bolnavi rămân în afara sistemului

Serviciile de îngrijire a persoanelor în etate, în calitate de servicii sociale, sunt prestate gratuit sau contra cost prin intermediul instituțiilor publice și private, dar și organizațiilor non-guvernamentale, susținute de către autoritățile publice locale și diferiți donatori. Republica Moldova dispune de un cadru normativ complex care prevede acordarea serviciilor sociale persoanelor în etate. Printre acestea am putea remarca: asistența socială comunitară; îngrijire socială la domiciliu; centrul comunitar de asistență

12 Studiul „[Accesul și calitatea serviciilor de îngrijiri paliative în Republica Moldova](#)”, Centrul pentru Politici și Analize în Sănătate

13 [Punctele slabe ale sistemului de îngrijiri paliative în Republica Moldova](#), Sănătate Info

socială; plasament familial pentru adulți; azilul pentru persoane în vârstă și persoane cu dizabilități, etc.

Însă, prestarea acestor servicii pe termen lung și pentru toți potențialii beneficiari nu este posibilă, din cauza creșterii numărului de vârstnici care solicită asemenea servicii sau a imposibilității familiilor de a achita costul serviciilor (e vorba de familiile care nu sunt din categoria social-vulnerabilă, pot avea grijă de vârstnici, dar nu au posibilitate din anume motive, inclusiv angajarea în muncă).

De notat că populația în vârstă de 60 ani și peste constituie mai mult de 1/5 din numărul total al populației Republicii Moldova (22,5% sau 584,0 mii persoane)¹⁴, iar prognozele arată că ponderea acestora se va mări în următorii ani și poate ajunge până la 23-24% către anul 2040¹⁵.

Serviciile de îngrijire a copiilor cu dizabilități, fiind și ele incluse în categoria serviciilor sociale, sunt reglementate în mai multe acte normative. Cele mai importante servicii sociale destinate copiilor cu dizabilități sunt: serviciul social „Asistență personală”, „Locuință protejată”, „Casă comunitară”, „Echipa mobilă”, „Respiro”, centrul de zi pentru persoane cu dizabilități, etc.

Lipsa unor astfel de servicii în toate localitățile, posibilitățile limitate de prestare a serviciilor (lipsa personalului, resurselor financiare, etc.), necesitatea îndeplinirii unor cerințe pentru a beneficia de aceste servicii, face ca în continuare femeile (preponderent) să se dedice activităților de îngrijire a copiilor și a membrilor de familie cu dizabilități. Acest fapt se răsfrânge negativ asupra accesului femeilor la piața muncii și desfășurarea afacerilor.

14 [Vârstnicii în Republica Moldova în anul 2020](#)

15 [Raportul de Evaluare a Planului de acțiuni privind implementarea principiului îmbătrânirii active 2018-2021 și a Planului internațional de acțiune pentru îmbătrânire de la Madrid \(MIPPA\), MMPSRM și UNFPA](#)

16 [Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2020](#)

Conform datelor Biroului Național de Statistică¹⁶, în anul 2020 numărul persoanelor recunoscute cu dizabilități în Republica Moldova a constituit 174,5 mii persoane, inclusiv 10,4 mii copii cu vârsta de 0-17 ani (1,9% din numărul total al copiilor cu reședință obișnuită din Republica Moldova). Doar 3,1 mii persoane cu dizabilități (17,6% din total) au beneficiat de serviciul de îngrijire la domiciliu, fiind implicați în acest proces circa 2,0 mii lucrători sociali.

În viziunea Alianței pentru Abilitarea Economică a Femeilor, pentru a stimula implicarea mediului de afaceri în procesul de prestare a serviciilor sociale, sunt necesare facilități fiscale din partea statului și autorităților publice locale.

A. MĂSURI PENTRU DEZVOLTAREA SERVICIILOR PALIATIVE

Studiile existente (Studiul „Îngrijirile paliative în Republica Moldova 2007-2019”, Centrul pentru Politici și Analize în Sănătate) ne propun câteva recomandări ce ar putea fi întreprinse de către autoritățile publice centrale pentru a facilita accesul la servicii paliative, după cum urmează:

- a) Elaborarea și aprobarea de către Guvern a nomenclatorului serviciilor de îngrijire paliativă, regulamentului privind organizarea și desfășurarea activității serviciilor care acordă îngrijire paliativă, precum și standardelor minime de calitate pentru serviciile de îngrijire paliativă, pentru a aplica prevederile privind serviciile paliative din Legea ocrotirii sănătății nr. 411/1995.
- b) Modificarea actelor normative (HG, ordinele CNAM, etc.) pentru asigurarea finanțării adecvate a îngrijirilor paliative la domiciliu din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală, dar și alte surse, astfel ca să lărgescă la nivel național și în fiecare raion rețeaua de prestatori specializați ai serviciilor de îngrijiri paliative la domiciliu și să ofere servicii de calitate, bazate pe necesitățile beneficiarului.

- c) Elaborarea și adoptarea unei strategii cu plan de acțiuni privind dezvoltarea serviciilor de îngrijiri paliative în Republica Moldova, care să prevadă sursele financiare necesare pentru realizarea acțiunilor.

B. MĂSURI PENTRU DEZVOLTAREA SERVICIILOR DE ÎNGRIJIRE A PERSOANELOR ÎN ETATE

- a) Îmbunătățirea cadrului normativ pentru asigurarea parteneriatelor între persoanele juridice și APL pentru crearea și acordarea serviciilor de îngrijire a persoanelor în etate. În mod special e necesară modificarea art.10 alin.(4) și (8) din Legea nr.121/2007 privind administrarea și deontatizarea proprietății publice pentru acordarea posibilității de a da în comodat antreprenorilor bunurile domeniului public și bunurile domeniului privat din proprietatea statului și unităților administrativ-teritoriale

C. MĂSURI PENTRU DEZVOLTAREA SERVICIILOR DE ÎNGRIJIRE A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Prin Hotărârea nr. 314 din 23 mai 2012, Guvernul a adoptat Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului social „Asistență personală” și a Standardelor minime de calitate. Scopul Serviciului este de a oferi asistență și îngrijire copiilor și adulților cu dizabilități severe, în vederea favorizării independenței și integrării lor în societate (în domeniile: protecție socială, muncă, asistență medicală, instructiv-educativ, informațional, acces la infrastructură, etc.). Totodată, studiile (Raport privind implementarea serviciului social „Asistență personală”. Provocări și necesități, Centrul Pentru Drepturile Persoanelor Cu Dizabilități) arată că este nevoie să fie îmbunătățite reglementările privind organizarea acestui serviciu. În acest sens, Alianța vine cu următoarele recomandări:

- a) Modificarea actelor normative (HG nr.413/2012, etc.) pentru asigurarea finanțării adecvate a serviciilor de tip respiro din diferite surse a tuturor prestatorilor, inclusiv a prestatorilor privați, precum și extinderea

perioadei de prestare a serviciului pe parcursul unui an, astfel ca să se lărgască la nivel național și în fiecare raion rețeaua de prestatori și să ofere servicii de calitate, bazate pe necesitățile beneficiarului.

- b) Îmbunătățirea cadrului normativ pentru asigurarea parteneriatelor între persoane juridice și APL pentru atribuirea unor spații și/sau terenuri aflate în proprietatea publică a unităților administrativ-teritoriale, în scopul creării unor servicii de îngrijire a persoanelor cu dizabilități severe. În mod special este necesară modificarea art.10 alin.(4) și (8) din Legea nr.121/2007 privind administrarea și deetatzarea proprietății publice pentru acordarea posibilității de a da în comodat antreprenorilor bunurile domeniului public și bunurile domeniului privat din proprietatea statului și unităților administrativ-teritoriale.

3 Stimulente pentru salvarea businessului afectat de crize

Potrivit informațiilor BNS¹⁷, în anul 2020 numărul întreprinderilor mici și mijlocii (IMM) a fost de 57,2 mii și reprezintă circa 98,6% din numărul total de întreprinderi raportoare, dintre care aproximativ 86,7% sunt micro întreprinderi. Acestea dețin 60,1% din totalul de salariați al întreprinderilor și însumează 39,3% din venituri din vânzări în total pe economie.

Circa 33,9% din întreprinderi mici și mijlocii sunt deținute sau gestionate de femei (situația existentă în anul 2017¹⁸). Femeile rareori dețin afaceri de dimensiuni mijlocii și mari, dar mult mai frecvent decât bărbații inițiază micro afaceri de 0-1 salariați. Astfel, din numărul total de întreprinderi deținute sau gestionate de femei, acestora le aparțin în totalitate aproape 42% din întreprinderile micro din țară.

17 [Activitatea întreprinderilor mici și mijlocii în Republica Moldova în anul 2020](#), BNS

18 [Raport analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenoriat](#), Rodica Nicoară, BNS

Multitudinea de obstacole pe care le întâmpină femeile, în raport cu bărbații care inițiază și desfășoară o afacere, le plasează în condiții inegale de activitate, ceea ce se transpune într-un nivel mai jos al profitabilității și al productivității. Companiile deținute de femei înregistrează profituri de circa 2,6 ori mai mici, venituri din vânzări de aproape 2 ori mai mici și un nivel al productivității muncii cu 17,5% mai mic comparativ cu cel deținut de bărbați¹⁹.

Printre principalele obstacole în calea deschiderii și dezvoltării unei afaceri de către femei am putea nota:

- ❑ nivelul scăzut de capital inițial;
- ❑ finanțarea bancară insuficientă;
- ❑ taxele și impozitele mari;
- ❑ lipsa de timp, ca rezultat al implicării femeilor în treburile casnice și îngrijirea membrilor familiei;
- ❑ stereotipurile prezente în societate;
- ❑ spirit de inițiativă și de antreprenariat mai slab dezvoltat;
- ❑ lipsa încrederii în sine;
- ❑ lipsa abilităților și competențelor necesare pentru inițierea și administrarea unei afaceri.

Dificultățile în calea IMM-urilor îi determină pe antreprenori să își închidă afacerile în primii ani de activitate sau intenționează stoparea activității din lipsa perspectivelor de dezvoltare. În jur de 47% dintre companii reușesc să-și continue activitatea după primul an de la înființare și doar 40% după al doilea an. În plus, circa 11% din antreprenori nu văd perspective de dezvoltare și menținere a activității întreprinderii și intenționează să le închidă sau să le lichideze (astfel de intenții au

¹⁹ [Ibidem](#)

17% din întreprinderile micro și mici). Probabilitatea încetării activității întreprinderilor deținute de către femei este mai mare, fapt ce accentuează și mai mult diferențele de gen în activitatea de antreprenariat. Circa 13% din ele intenționează să închidă sau să lichideze afacerea (poate ajunge la 19% în cazul întreprinderilor mici deținute de către femei)²⁰.

În viziunea Alianței pentru Abilitarea Economică a Femeilor, pentru a stimula implicarea femeilor în business și a dezvolta afaceri de lungă durată, statul și autoritățile publice locale pot întreprinde anumite măsuri de susținere. Aceste măsuri sunt urgente și necesare pentru salvarea IMM-ilor, în special a microîntreprinderilor, afectate puternic de crizele regionale și mondiale. Ele pot fi aplicate pentru o anumită perioadă (exemplu: până la finalizarea războiului din Ucraina), pentru anumite sectoare importante sau pentru microîntreprinderile cele mai afectate de crizele din ultima perioadă (pandemie, energetică, război).

A. MICȘORAREA SAU SCUTIREA PENTRU IMM-URI DE LA ACHITAREA TVA

Lipsa resurselor financiare, dar și a capitalului de lucru face dificilă sau chiar imposibilă achitarea de către întreprinderi a TVA-ului (cota standard în prezent este 20%) pentru mărfurile și serviciile importate și livrările efectuate pe teritoriul Republicii Moldova. Printre soluții ar putea fi:

- a) Micșorarea cotelor TVA sau aplicarea cotei zero la TVA (art. 96 din Codul fiscal) sau scutirea de TVA (art.103 – 104 din Codul fiscal);
- b) Eliminarea obligației de plată a TVA la importul de echipamente și utilaje de producție, fapt ce ar impulsiona utilizarea tehnologiilor moderne în procesele de producție;

²⁰ [Ibidem](#)

- c) Simplificarea procedurii de compensare a datoriilor față de buget cu supraplata altor impozite, în special în ceea ce privește administrarea operațiunilor de import/export, de acoperire a TVA de plată cu TVA ce urmează a fi restituită.

B. SCUTIREA DE PLATA IMPOZITULUI PE VENIT A MICROÎNTRERINDERILOR

În contextul veniturilor mici ca rezultat al activității întreprinderilor, una din măsurile de susținere a microîntreprinderilor ar fi:

- a) Scutirea de la plata impozitului pe venit, fiind necesare intervenții în Codul fiscal (art.51 – 54) sau Legea nr.1164/1997 pentru punerea în aplicare a titlurilor I și II ale Codului fiscal (art.24).

C. SCUTIREA DE LA ACHITAREA UNOR TAXE LOCALE PENTRU MICROÎNTRERINDERI

Autoritățile publice locale pot să prevadă anual, la momentul adoptării bugetului local și taxelor locale:

- a) Scutirea microîntreprinderilor de la achitarea unor taxe locale, în funcție de domeniul de activitate al antreprenorilor (exemplu: scutirea de la achitarea taxei pentru amenajarea teritoriului, taxei de plasare (amplasare) a publicității (reclamei); taxei pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii, etc.).

D. SUSPENDAREA CONTROALELOR DE STAT

Controalele de stat continuă să reprezinte un obstacol în calea business-ului. Legislația ambiguă, abuzurile și deciziile incorecte ale inspectorilor, dar și sistemul orientat doar spre sancționarea agenților economici pune presiune enormă pe antreprenori. Consecințele negative ale

controalelor asupra IMM-lor s-au accentuat în perioada crizelor din ultimii ani când antreprenorii au devenit mai vulnerabili în fața potențialelor riscuri și pericole. Una din soluțiile temporare care ar acorda un moment de respiro pentru antreprenori o poate constitui:

- a) Suspendarea controalelor de stat pentru o anumită perioadă, precum starea de urgență declarată de Parlamentul Republicii Moldova sau starea de urgență în sănătate publică instituită de Comisia Națională Extraordinară de Sănătate Publică (cu excepția unor domenii sau situații care pun în pericol viața, sănătatea și siguranța persoanelor). Această suspendare poate lua forma unei legi speciale adoptate de către Parlament sau Hotărâri ale Comisiei Naționale Extraordinare de Sănătate Publică.

E. ELABORAREA ȘI IMPLEMENTAREA DE CĂTRE GUVERN A UNUI PLAN DE ACȚIUNI DE CRIZĂ CU MĂSURI PENTRU SUSȚINEREA MICROÎNTRERPRINDERILOR

În prezent nu există un document strategic, destinat primordial micro-întreprinderilor, care sunt cele mai afectate de crize și cele mai supuse riscurilor de a falimenta. Un astfel de document ar putea îngloba și sincroniza diferite măsuri de urgență, posibil pe un termen limitat, necesare pentru susținerea și supraviețuirea micilor întreprinzători. Cel mai simplu și eficient ar fi:

- a) De inserat măsuri urgente anticriză pentru micro-întreprinderi în Planul de acțiuni pentru realizarea Programului Național pentru Promovarea Antreprenoriatului și Creșterea Competitivității pentru anii 2022-2026, elaborat de către Ministerul Economiei.

1 Sporirea accesului la finanțare pentru IMM-uri

Accesul la finanțare rămâne în continuare o constrângere pentru mediul de afaceri, în special pentru micii antreprenori, și una din cauzele principale de renunțare la afaceri. Întreprinderile deținute de femei au o insuficiență mai mare de resurse financiare pentru dezvoltare, dar și de capital de lucru pentru buna desfășurare a operațiunilor zilnice, fapt ce le determină să acceseze credite bancare sau împrumuturi de la alte instituții financiare. Însă femeile antreprenoare, în special cele care dețin întreprinderi micro și mici, au șanse de două ori mai mici să obțină credite în comparație cu întreprinderile mari. Rata de refuz a creditelor în rândul micro-întreprinderilor este cea mai mare și ajunge la 23%.

Printre cauzele principale care îngreșesc accesul la finanțare se remarcă ratele mari ale dobânzilor, în special în ultima perioadă când rata de referință a fost majorată semnificativ de BNM, procedurile de aplicare prea complicate și necunoașterea acestora de către micii antreprenori, mărirea împrumutului și/sau perioada de scadență nesatisfăcătoare, mărirea gajului care uneori ajunge și la 140% din suma împrumutată etc. Totuși, cea mai mare barieră în contractarea unui credit este necesitatea dispunerii activelor pentru gaj și cerințele de garanție înalte. Doar 36% din întreprinderile deținute de femei pot oferi în calitate de garanții activele întreprinderii. Preponderent, acestea oferă drept garanție bunurile personale (în rândul micro întreprinderilor, această cifră ajunge la 46%).

În viziunea Alianței pentru Abilitarea Economică a Femeilor, pentru a impulsiona accesul întreprinderilor la finanțare sunt necesare măsuri de eliminare a principalelor constrângeri în procesul de creditare. În special, considerăm necesare:

A. IMPULSIONAREA UTILIZĂRII FONDULUI DE GARANTARE A CREDITELOR

- a) Mărirea resurselor financiare ale Fondului de garantare a Creditelor (Hotărârea Guvernului nr.828/2018) gestionate de către ODIMM (alocări bugetare, asistența donatorilor, alte surse), care în prezent constituie circa 1 miliard de lei, ceea ce ar duce la creșterea și numărului de beneficiari ai garanțiilor financiare oferite din Fond în scopul garantării creditelor/împrumuturilor întreprinderilor mici și mijlocii solicitate de la băncile comerciale din țară.

B. FACILITAREA PROCESULUI DE OBTINERE A CREDITELOR

- a) Stabilirea parteneriatelor între Birourile de Evaluare a Creditelor și asociațiile de business pentru facilitarea procesului de obținere a creditelor de către IMM-uri.

C. IMPLEMENTAREA INSTRUMENTELOR DE FINANȚARE CU DOBÂNDĂ SUBVENȚIONATĂ

- a) Dezvoltarea unor instrumente și produse noi destinate femeilor de afaceri pentru obținerea finanțărilor cu dobândă subvenționată.

2 Susținerea Start-up-urilor și Scale-up

A. FACILITĂȚI FISCALE PENTRU START-UP-URI

Una din măsurile fiscale de susținere a Start-up-urilor este:

- a) Scutirea de plată a impozitului pe venit pe prima perioadă fiscală, deoarece ele folosesc sursele proprii la capitalizarea afacerii. În acest sens, poate fi inserat un nou articol 14² în Codul fiscal, care să prevadă norme speciale de achitare a impozitului pe venit aplicabile Start-up-urilor și Scale-up.

B. LEGISLAȚIA BUSINESS ANGELS

- a) Elaborarea și adoptarea legislației privind stimularea investitorilor individuali în vederea încadrării activității de business angels după modelul UE pentru a permite apariția fondurilor de tip Venture.

3 Debirocratizarea și revizuirea sistemului de servicii pentru mediul de afaceri

În prezent, relația antreprenorilor cu administrația publică este caracterizată, în general, prin proceduri greoaie, circulația anevoioasă a documentelor, termene lungi de rezolvare a demersurilor agenților economici, dar și procese care nu au vreo argumentare economică sau de altă natură care ar putea justifica necesitatea acestora. Orice serviciu public presupune un șir de înscrișuri, documente, certificate, chitanțe, cereri-tip, împuterniciri și anexe, evident completate, semnate, avizate și ștampilate de o mulțime de oameni. Toate aceste etape și proceduri

sunt prea greoaie și costisitoare pentru mediul de afaceri, cresc efortul necesar obținerii rezultatelor planificate și implicit cresc costurile administrative aferente conformării agenților economici cu actele normative în vigoare²¹. Printre soluțiile care ar putea debirocratiza serviciile publice prestate businessului recomandăm următoarele:

În accepțiunea sa generală, prestarea serviciilor contra plată nu este în beneficiul dezvoltării afacerilor, ci mai degrabă reprezintă o sursă suplimentară de venit la bugetul autorității/instituției. Ca regulă, plățile colectate ca urmare a serviciilor prestate generează corupție, multiple abuzuri și resurse irosite de mediul de afaceri. De multe ori, acestea sunt calificate de business ca fiind necalitative și oferite la tarife neadecvate. Majoritatea serviciilor prestate de către entitățile de stat sunt percepute în realitate ca fiind taxe suplimentare către stat, dar care nu sunt prevăzute de Codul Fiscal. De facto, serviciile contra plată s-au transformat într-o formă „neoficială” de impozitare suplimentară a businessului.

A. SERVICII PUBLICE CALITATIVE CONTRA COST (plată)

În ceea ce privește recomandările, considerăm necesare:

- a) Instituirea unei interdicții prin legislație ca autoritățile publice să presteze servicii contra plată către firmele private. Toate serviciile contra plată urmează a fi prestate exclusiv prin intermediul întreprinderilor de stat și private precum ASP sau instituțiile ce se ocupă de certificarea și omologarea. Plățile obligatorii urmează a fi tratate exclusiv ca taxe și trebuie să fie încorporate în Codul Fiscal al Republicii Moldova. Organele de control și de supraveghere trebuie să poată percepe doar acele taxe care sunt stipulate în Codul Fiscal. În acest fel, va scădea considerabil presiunea administrativă asupra mediului de business.

21 [Agenda anticorupție a businessului din Republica Moldova 2017-2018 și Raportul analitic „Combaterea corupției: ce poate face businessul?”](#), IDIS ”Viitorul” (ANB)

- b) Revizuirea serviciilor cu plată pentru business în cadrul normativ existent, cu analiza de impact a acestor plăți asupra mediului de business.

B. IMPLEMENTAREA GHIȘEULUI UNIC

- a) Implementarea Ghișeului Unic care prestează servicii administrative atât la nivel central, cât și local prin interconectarea bazelor de date ale tuturor instituțiilor publice.

3

PRIORITĂȚI ECONOMICE PENTRU ATENUAREA IMPACTULUI RĂZBOIULUI DIN UCRAINA

Agenda Legislativă a Femeilor din Republica Moldova include și priorități legate de sprijinirea mediului de afaceri în integralitatea sa, afectat ca urmare a războiului din Ucraina. În acest sens, considerăm importante:

A. REDUCEREA TVA PENTRU PRODUSELE ALIMENTARE ȘI PRODUSELE ENERGETICE

- a) Reducerea TVA pentru produsele alimentare pentru a compensa pierderea puterii de cumpărare, ca urmare a tendințelor inflaționiste (*Notă: cota medie a TVA la produsele alimentare în UE este de 9%*).
- b) Micșorarea cotei TVA la produsele energetice și anume la gazul natural (*Notă: unele țări din UE au redus cota TVA la gazul natural de aproximativ 3 ori*).

B. REDUCEREA ACCIZELOR LA PRODUSELE ENERGETICE

- a) Ajustarea mărimii accizelor pentru importul produselor energetice, în special a combustibililor, sau compensarea parțială a costurilor lucrărilor agricole și logistice.

C. REDUCEREA TAXELOR VAMALE LA MATERII PRIME ȘI MATERIALE CARE NU SE PRODUC ÎN MOLDOVA, DAR CARE SUNT FOLOSITE DE CĂTRE COMPANIILE MOLDOVENEȘTI LA FABRICAREA PRODUSELOR PROPRII

Din cauza războiului aproximativ 15% din importurile țării au fost afectate, acestea venind din Ucraina. Prin urmare, o serie de produse care erau importate și utilizate în procesul de producție nu sunt disponibile, iar unii agenți economici s-au reorientat spre alte piețe din UE, unde aceste produse sunt de regulă mai scumpe (fertilizanții, ambalajul produselor perisabile etc.).

O parte din produsele și materiile prime importate folosite în procesul de producție nu au analog în Moldova, respectiv impozitarea cu taxe vamale a acestora nu are o argumentare economică decât colectarea impozitelor în bugetul de stat. Ca urmare, este important de identificat aceste tipuri de produse și de redus sau chiar eliminat taxele vamale, cu modificarea Legii cu privire la tariful vamal nr.1380/1997.

D. FACILITĂȚI FISCALE PENTRU COMPANIILE CARE DONEAZĂ BUNURI ȘI SERVICII REFUGIAȚILOR (în momentul de față aceste donații nu sunt recunoscute fiscal)

- a) Modificarea art. 20 și art. 36 din Codul Fiscal pentru a prevedea deducerea donațiilor agentului economic către cetățenii ucraineni aflați pe teritoriul Republicii Moldova ca urmare a războiului din Ucraina.

PRIORITĂȚILE ÎN DOMENIUL PROMOVĂRII EGALITĂȚII DE GEN ALE ALIANȚEI PENTRU ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR

1 Implementarea unei campanii de informare cu privire la discriminarea în câmpul muncii

Legislația Republicii Moldova interzice orice tip de discriminare în câmpul muncii pe criteriul de gen. Conform prevederilor Legii nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, statul garantează drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii. Art. 9 alin.(2) al legii prevede interzicerea publicării de către mass-media, persoanele fizice și/sau juridice, agențiile publice și private pentru ocuparea forței de muncă a anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării, iar alin.(3) stipulează că pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex;
- b) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- c) să asigure remunerare egală pentru muncă de valoare egală;
- d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunerea de plângeri la organul competent;

- e) să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f) să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor pe criteriul de sex și hărțuirii sexuale;
- g) să furnizeze angajaților și/sau reprezentanților acestora informații despre prevederile legale cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul unității.

Codul Muncii al Republicii Moldova conține, de asemenea, prevederi care au drept scop combaterea discriminării în câmpul muncii și obligă angajatorii să întreprindă toate măsurile pentru a asigura tratament egal și echitabil al tuturor angajaților, indiferent de gen.

Mai mult decât atât, în 2022 au fost adoptate o serie de modificări legislative care vin să introducă măsuri adiționale de prevenire și combatere a discriminării în câmpul muncii. În acest sens, a fost adoptată Legea nr. 107 din 21 aprilie 2022 pentru modificarea unor acte normative, care obligă angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții. Adițional, modificările operate în Codul muncii vizează definirea principiului de plată egală pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați, prin introducerea în actul legislativ a noțiunilor de remunerație, nivel de salarizare, diferență de gen de salarizare, muncă egală și muncă de valoare egală.

Tipul și mărimea sancțiunilor aplicate pentru discriminare în muncă pot varia în funcție de opțiunea victimei discriminării de a face o plângere către Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității sau în instanțele de judecată.

În acest sens, Codul Contravențional, la art. 541 prevede sancțiuni cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale pentru persoane fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale pentru persoane cu funcție de răspundere și cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale pentru persoane juridice pentru comiterea cazurilor de discriminare în câmpul muncii.

În pofida acestor prevederi legale, piața muncii încă mai înregistrează decalaje de gen, iar femeile se confruntă cu situații de discriminare. Astfel, conform Indexului Egalității de Gen pentru 2021²², piața muncii din Moldova se caracterizează prin decalaje de gen pronunțate care se reflectă negativ asupra femeilor, în majoritatea cazurilor. În ultimii 3 ani observăm o scădere semnificativă a valorilor indexului pentru piața muncii, femeile fiind cele mai afectate. Ultimele date oferite de Biroul Național de Statistică, arată o retragere a femeilor din rândul persoanelor ocupate (rata de ocupare a femeilor – 36,5%, a bărbaților – 44,2%). Decalajul între salariul mediu al femeilor și bărbaților crește constant, actualmente constituind 14,1%. În termeni monetari, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de 17 079 MDL (circa 885 USD) în 2020.

Studiile de specialitate²³ în domeniu stipulează că discriminarea în procesul de angajare în câmpul muncii a femeilor se manifestă prin diverse forme cum ar fi: de gen - oferte de muncă exclusiv pentru bărbați sau pentru femei; de vârstă - limite de vârstă la angajare a bărbaților sau a femeilor; de proprietăți fizice - discriminări legate de imaginea persoanei (înălțime, greutate); prin centralizarea anunțurilor de angajare pe criterii de sex precum – „angajăm absolventă” sau „angajăm contabilă”.

22 [INDEXUL EGALITĂȚII DE GEN 2021: Care este nivelul de egalitate dintre femei și bărbați în Moldova](#), CPD

23 [„Inegalitățile pe piața muncii. Principalele tendințe pe ambele maluri ale r. Nistru”](#), PNUD

Conform unui Studiu²⁴ publicat în 2017 care a analizat tendințele discriminatorii prezente în anunțurile de angajare din sectorul privat, în 93% din anunțurile discriminatorii se atestă discriminare pe criteriul de gen. Altfel spus, în mai mult de 9 cazuri din 10, angajatorul își exprimă preferința (prin numirea explicită, prin utilizarea unui gen la cerințe sau prin utilizarea numelui genderizat al profesiei) pentru un gen.

Deși date statistice nu sunt prezentate, în cadrul cercetărilor calitative²⁵ mai multe femei au recunoscut că se simt discriminate în procesul de angajare din cauza statutului marital sau existența copiilor mici. Respectiv, pentru o femeie tânără, însărcinată, sau cu copii până la vârsta de 3 ani, procesul de angajare este mult mai anevoios, din motiv că angajatorii sunt mai reticenți să-i ofere un loc de muncă. Această reticență vine din cauza faptului ca în prezent, femeile sunt cele pe care în mare parte cade responsabilitatea creșterii și îngrijirii copilului, respectiv, ele vor tinde să aleagă între acesta și rolul de angajată în defavoarea ultimului. Pe de altă parte, multe familii nu pot beneficia de servicii de creșă din cauza numărului lor insuficient, subiect care a fost prezentat mai sus.

În acest sens, Alianța pentru Abilitarea Economică a Femeilor din Republica Moldova vine cu mai multe inițiative și campanii în privința egalității de gen:

- a) Informarea și sensibilizarea angajaților structurilor de stat responsabili pentru monitorizarea și implementarea legislației muncii cu privire la manifestarea discriminării pe criteriul de gen în câmpul muncii.
- b) Informarea și sensibilizarea angajatorilor cu privire la prevenirea și combaterea discriminării de gen în câmpul muncii, prevederile legale în vigoare, modul cum se manifestă discriminarea pe criterii de gen în

24 [Studiu privind tendințele discriminatorii prezente în anunțurile de angajare din sectorul privat](#), Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

25 [Preliminary Gender and Inclusion Analysis for Moldova](#), WAGE

câmpul muncii, sancțiunile existente, dar și avantajele pentru companii în cazul combaterii discriminării;

- c) Informarea și sensibilizarea femeilor angajate și potențiale angajate cu privire la prevenirea și combaterea discriminării de gen în câmpul muncii, prevederile legale în vigoare, modul cum se manifestă discriminarea pe criterii de gen în câmpul muncii, sancțiunile existente și mecanismele de raportare.

2 Implementarea unei campanii de informare cu privire la hărțuirea în câmpul muncii

Hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex constituie o realitate mult discutată și, din ce în ce mai mult, un domeniu de interes major, deoarece acest fenomen există de foarte mult timp în societate, fiind, de cele mai dese ori, ascuns sau tolerat. Hărțuirea sexuală este o formă de violență și discriminare pe criteriu de sex, iar toleranța față de fenomenul hărțuirii sexuale nu trebuie să existe sub nici o formă în mediul de muncă, atât în sfera publică, cât și cea privată.

Datele statistice arată că, actualmente, fiecare a cincea femeie angajată din Republica Moldova este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă (priviri nepotrivite, îmbrățișări fără permisiune, glume/limbaj cu conotație sexuală), iar 4 din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire (cerința de a întreține relații sexuale pentru recompensă, folosirea forței sau amenințărilor pentru a avea relații sexuale, etc.).²⁶

²⁶ Sursa: Barometrul de gen (2016)

Cercetările realizate în domeniu arată că hărțuirea sexuală afectează sănătatea fizică, psiho-emoțională, dar și mediul profesional. Acest fenomen afectează calitatea muncii prestate, influențând negativ și performanțele în domeniul educațional. De asemenea, o analiză rațională a fenomenului ia în considerare și costurile suportate atât de angajați, cât și de angajatori.

Deși în ultimul deceniu Republica Moldova a înregistrat anumite progrese în diminuarea inegalităților de gen, discriminarea și hărțuirea pe criteriu de sex este des întâlnită. Ponderea persoanelor care afirmă că nu toți cetățenii din Republica Moldova sunt egali în fața legii constituie 61%²⁷. Datele *Studiului național cu privire la percepția populației generale și opinia specialiștilor cu privire la pregătirea actorilor din sectorul justiției pentru a face față cazurilor de discriminare*²⁸ reflectă că cel mai des respondenții au indicat o situație legată de discriminarea pe bază de statut socioeconomic (13%), **sex (12%)**, etnie sau naționalitate (10%). Constatări similare sunt prezente și în *Raportul General privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova*, în care se evidențiază o tendință crescătoare a numărului de plângeri în care se invocă discriminarea pe criteriu de sex. Este în creștere și rata deciziilor de constatare a discriminării aferente domeniului, de exemplu rata deciziilor de constatare a lezării demnității (hărțuire) constituie circa 19%. Criteriul de sex rămâne a fi dominant în acțiunile de discriminare în acest domeniu²⁹. Una dintre principalele capcane cu care se confruntă femeile în procesul de accesare a mecanismului de protecție este tocmai perpetuarea prejudecăților în ceea ce privește natura sau rolul femei-

27 Studiul național cu privire la percepția populației generale și opinia specialiștilor cu privire la pregătirea actorilor din sectorul justiției pentru a face față cazurilor de discriminare, CoE, 2021

28 Studiul a fost elaborat în cadrul proiectului național „Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, pentru combaterea discriminării în Republica Moldova” cofinanțat de Uniunea Europeană și Consiliul Europei în contextul Parteneriatului pentru Buna Guvernare.

29 Ibidem, pag. 7.

lor în societate. Perpetuarea acestor modele de gândire se poate dovedi la fel de periculoasă ca dezavantajele sociale care afectează femeile în comparație cu bărbații, deoarece contribuie la menținerea convingerii că există o diferență înnăscută între sexe în ceea ce privește aptitudinile.³⁰

La nivel european, țările care aplică politici consolidate de prevenire a hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criteriu de sex se caracterizează prin nivel înalt de raportare a acestor cazuri. Studiile internaționale arată că există o legătură directă între tipul de politici implementate și rata de raportare. Astfel, sunt necesare intervenții la nivelul cadrului normativ național care să combată perpetuarea fenomenului hărțuirii sexuale, dar și să prevină manifestarea unui astfel de comportament.

Analiza cadrului normativ relevă că Republica Moldova nu are un cadru normativ complex și clar care să reglementeze un mecanism de protecție împotriva hărțuirii sexuale. Cadrul normativ existent include, printre altele, obligația diverselor instituții de a contribui direct sau indirect la protecția victimelor hărțuirii sexuale, însă măsurile instituționale și administrative nu sunt suficiente în ceea ce privește spectrul de acțiuni și nu au o abordare strategică în realizarea obiectivului de prevenție și asistență.

Reglementarea fragmentară a hărțuirii sexuale în diferite acte normative creează confuzii atât pentru instituțiile investite cu atribuții de prevenire și investigare a actelor de hărțuire sexuală, cât și pentru victime în procesul de raportare a cazurilor.

În contextul în care conținutul normei specificate la art.173 CP RM este confuz și nici Hotărârea Plenumului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova „Despre practica judiciară în cauzele din categoria infracțiunilor

30 Cauza *Khamhotkhu și Askenchik c. Rusiei*, 2017, Judecătorul *Pinto de Albuquerque*, opinie separată.

privind viața sexuală” nr.17 din 07.11.2005, nu conține explicații pertinente, organele abilitate cu aplicarea legii penale interpretează arbitrar norma specificată la art.173 CP RM. În această conjunctură, deja s-a format o practică judiciară prin care este denaturat conținutul și finalitatea normei juridice care incriminează hărțuirea sexuală.

Conform datelor statistice prezentate de Procuratura Generală în perioada anului 2019 au fost examinate de către organele de urmărire penală și procurori 31 sesizări despre comiterea infracțiunii prevăzute la art.173 cod penal. Urmărirea penală a fost pornită în 22 cauze. În total pe parcursul anului trecut au fost cercetate 30 cauze penale de hărțuire sexuală. Din numărul dosarelor investigate în perioada de referință, procurorii au finalizat cercetările cu întocmirea rechizitoriului în 4 cauze penale în privința a 4 inculpați, acestea fiind trimise pentru examinare în instanțele de judecată.

În acest sens, se impune necesitatea perfecționării cadrului normativ, dar și informarea femeilor despre mecanismul de protecție împotriva hărțuirii sexuale.

La 26 mai, Parlamentul Republicii Moldova a adoptat în primă lectură Proiectul de Lege nr. 124 privind modificarea unor acte normative care prevăd combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Proiectul de lege propune completarea cadrului normativ cu prevederi referitoare la tragerea la răspundere a angajatorilor pentru nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul constatării actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă; sancționarea contravențională a victimizării și angajatorilor care obstrucționează raportarea cazurilor de hărțuire sexuală.

Respectiv, Alianța pentru Abilitarea Economică a Femeilor din Republica Moldova vine cu următoarele recomandări privind combaterea și prevenirea hărțuirii în câmpul muncii:

- a) Adoptarea în lectură a doua a Proiectului de Lege nr. 124 pentru modificarea unor acte normative care prevăd combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- b) Informarea și sensibilizarea angajaților structurilor de stat responsabile cu monitorizarea și implementarea legislației muncii cu privire la manifestarea hărțuirii în câmpul muncii.
- c) Informarea și sensibilizarea angajatorilor cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii în câmpul muncii, prevederile legale în vigoare, modul cum se manifestă hărțuirea în câmpul muncii, sancțiunile existente, dar și avantajele pentru companii în cazul combaterii hărțuirii;
- d) Informarea și sensibilizarea femeilor angajate și potențiale angajate cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii în câmpul muncii, prevederile legale în vigoare, modul cum se manifestă hărțuirea în câmpul muncii, sancțiunile existente și mecanismele de raportare.

Anexa 1. Agenda Legislativă a Alianței pentru Abilitarea Economică a Femeilor. Tabel

I. PRIORITĂȚI ÎN DOMENIUL ECONOMIC ALE ALIANȚEI PENTRU ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR	
<i>Priorități economice imediate</i>	
1. Stimulente pentru implicarea mediului de afaceri în procesul de prestare a serviciilor de educație timpurie	
A. Facilități fiscale pentru serviciile de îngrijire a copiilor	<ul style="list-style-type: none">☑ Modificarea art. 24 din Codul fiscal pentru a indica expres că se vor deduce cheltuielile legate de construcția, obținerea autorizațiilor și întreținerea centrelor educative în cadrul întreprinderilor;☑ Modificarea art. 103 din Codul fiscal pentru scutirea de TVA fără drept de deducere la importul bunurilor necesare creării și întreținerii centrelor educative în cadrul întreprinderilor;☑ Indicarea în deciziile consiliilor locale privind aprobarea bugetului local și taxelor locale a scutirii IMM-ilor de la achitarea unor taxe locale, în dependență de domeniul de activitate al antreprenorilor, în cazul creării și întreținerii centrelor educative în cadrul întreprinderilor.
B. Facilități fiscale pentru companiile care vor crea creșe și grădinițe	<ul style="list-style-type: none">☑ Modificarea art. 24 din Codul fiscal pentru a indica expres că se vor deduce cheltuielile legate de construcția, obținerea autorizațiilor și întreținerea creșelor și grădinițelor;☑ Modificarea art. 103 din Codul fiscal pentru scutirea de TVA fără drept de deducere la importul bunurilor necesare creării și întreținerii creșelor și grădinițelor;

	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Modificarea art.15 din Codul fiscal pentru a prevedea aplicarea cotei zero pe venitul reinvestit de către persoanele juridice la crearea de creșe și grădinițe; ☑ Oferirea unei sume fixe unice de către stat pentru fiecare loc creat de agentul economic în creșă și grădiniță; ☑ Indicarea în deciziile consiliilor locale privind aprobarea bugetului local și taxelor locale a scutirii IMM-lor de la achitarea unor taxe locale, în dependență de domeniul de activitate al antreprenorilor, în cazul creării și întreținerii creșelor și grădinițelor.
<p>C. Tichete de creșă și tichete de grădiniță</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Aprobarea actului normativ și mecanismului cu privire la acordarea tichetelor de creșă/grădiniță de către angajatori (model similar mecanismului descris în Legea nr.166/2017 cu privire la tichetele de masă); ☑ Modificarea art. 24 din Codul fiscal pentru a indica expres că se vor deduce cheltuielile legate de tichetele de creșă/grădiniță acordate angajaților pentru compensarea costurilor asociate serviciilor de creșă/grădiniță.
<p>D. Facilități și măsuri pentru îngrijirea elevilor cu vârsta de până la 10 ani pe perioada de vară</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Îmbunătățirea cadrului normativ pentru asigurarea parteneriatelor între întreprinderi, APL și instituțiile de învățământ/culturale din localități pentru acordarea serviciilor de îngrijire a copiilor în timpul vacanței de vară, educare și obținere a unor cunoștințe/aptitudini (cu implicarea cadrelor didactice ale instituției, spațiilor instituției, etc.). ☑ Îmbunătățirea cadrului normativ pentru asigurarea parteneriatelor între întreprinderi și APL pentru atribuirea unor spații și/sau terenuri aflate în proprietatea publică a unităților administrativ-teritoriale, în scopul creării unor servicii de îngrijire a copiilor, educare și obținere a unor cunoștințe/aptitudini pe perioada vacanței de vară. În mod special este necesară modificarea art.10 alin.(4) și (8) din Legea nr.121/2007 privind administrarea și deținatizarea proprietății publice pentru acordarea posibilității de a da în comodat antreprenorilor bunurile domeniului public și bunurile domeniului privat din proprietatea statului și unităților administrativ teritoriale.

2. Stimulente pentru implicarea mediului de afaceri în procesul de prestare a serviciilor sociale	
A. Măsurile pentru dezvoltarea serviciilor paliative	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprobarea de către Guvern a nomenclatorului serviciilor de îngrijire paliativă, regulamentului privind organizarea și desfășurarea activității serviciilor care acordă îngrijire paliativă, precum și standardelor minime de calitate pentru serviciile de îngrijire paliativă. ✓ Modificarea actelor normative (HG, ordinele CNAM, etc.) pentru asigurarea finanțării adecvate a îngrijirilor paliative la domiciliu din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală, dar și alte surse, astfel ca să lărgescă la nivel național și în fiecare raion rețeaua de prestatori specializați ai serviciilor paliative la domiciliu și să ofere servicii de calitate, bazate pe necesitățile beneficiarului. ✓ Elaborarea și adoptarea unei strategii guvernamentale cu plan de acțiuni privind dezvoltarea serviciilor de îngrijiri paliative în Republicii Moldova.
B. Măsurile pentru dezvoltarea serviciilor de îngrijire a persoanelor în etate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Îmbunătățirea cadrului normativ pentru asigurarea parteneriatelor între persoanele juridice și APL pentru crearea și acordarea serviciilor de îngrijire a persoanelor în etate. În mod special e necesară modificarea art.10 alin.(4) și (8) din Legea nr.121/2007 privind administrarea și deținatizarea proprietății publice pentru acordarea posibilității de a da în comodat antreprenorilor bunurile domeniului public și bunurile domeniului privat din proprietatea statului și unităților administrativ-teritoriale.
C. Măsurile pentru dezvoltarea serviciilor de îngrijire a persoanelor cu dizabilități	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modificarea actelor normative (HG nr. 413/2012, etc.) pentru asigurarea finanțării adecvate a serviciilor de tip respiro din diferite surse a tuturor prestatorilor, inclusiv a prestatorilor privați, precum și extinderea perioadei de prestare a serviciului pe parcursul unui an, astfel ca să se lărgescă la nivel național și în fiecare raion rețeaua de prestatori și să ofere servicii calitative, bazate pe necesitățile beneficiarului.

	<ul style="list-style-type: none"> ▼ Îmbunătățirea cadrului normativ pentru asigurarea parteneriatelor între persoane juridice și APL pentru atribuirea unor spații și/sau terenuri aflate în proprietatea publică a unităților administrativ-teritoriale, în scopul creării unor servicii de îngrijire a persoanelor cu dizabilități severe. În mod special e necesară modificarea art. 10 alin.(4) și (8) din Legea nr. 121/2007 privind administrarea și deținutarea proprietății publice pentru acordarea posibilității de a da în comodat antreprenorilor bunurile domeniului public și bunurile domeniului privat din proprietatea statului și unităților administrativ-teritoriale.
3. Stimulente pentru salvarea companiilor private afectate de crize	
A. Micșorarea sau scutirea pentru IMM -uri de la achitarea TVA	<ul style="list-style-type: none"> ▼ Micșorarea cotelor TVA sau aplicarea cotei zero la TVA (art. 96 din Codul fiscal) sau scutirea de TVA (art. 103 – 104 din Codul fiscal); ▼ Eliminarea obligației de plată a TVA la importul de echipamente și utilaje de producție, fapt ce ar impulsiona utilizarea tehnologiilor moderne în procesele de producție; ▼ Simplificarea procedurii de compensare a datoriilor la buget cu supraplata altor impozite, în special în ceea ce privește administrarea operațiunilor de import/export, de acoperire a TVA de plată cu TVA ce urmează a fi restituită.
B. Scutirea de plata impozitului pe venit a microîntreprinderilor	<ul style="list-style-type: none"> ▼ Intervenții în Codul fiscal (art. 51 – 54) sau în Legea nr. 1164/1997 pentru punerea în aplicare a titlurilor I și II ale Codului fiscal (art. 24) pentru scutirea de la plata impozitului pe venit.

<p>C. Scutirea de la achitarea unor taxe locale pentru microîntreprinderi</p>	<p>☑ Indicarea în deciziile consiliilor locale privind aprobarea bugetului local și taxelor locale a scutirii IMM-ilor de la achitarea unor taxe locale, în dependență de domeniul de activitate al antreprenorilor (exemplu: scutirea de la achitarea taxei pentru amenajarea teritoriului, taxei de plasare (amplasare) a publicității (reclamei); taxei pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii, etc.).</p>
<p>D. Suspendarea controalelor de stat</p>	<p>☑ Elaborarea și adoptarea unei legi speciale privind suspendarea controalelor de stat pentru o anumită perioadă (cu excepția unor domenii sau situații care pun în pericol viața, sănătatea și siguranța persoanelor).</p>
<p>E. Elaborarea și implementarea de către Guvern a unui plan de acțiuni de criză cu măsuri pentru susținerea micro întreprinderilor</p>	<p>☑ Inserarea unor măsuri urgente anticriză pentru microîntreprinderi în Planul de acțiuni pentru realizarea Programului Național pentru Promovarea Antreprenoriatului și Creșterea Competitivității pentru anii 2022-2026, elaborat de către Ministerul Economiei.</p>

Priorități economice pe termen mediu

1. Sporirea accesului la finanțare pentru IMM-uri

<p>A. Impulsivarea utilizării Fondului de Garantare a Creditelor</p>	<p>☑ Mărirea resurselor financiare ale Fondului de garantare a Creditelor (Hotărîrea Guvernului nr. 828/2018) gestionate de către ODIMM (alocări bugetare, asistența donatorilor, alte surse) și numărului de beneficiari ai garanțiilor financiare oferite din Fond în scopul garantării creditelor/împrumuturilor întreprinderilor mici și mijlocii solicitate de la băncile comerciale din țară.</p>
<p>B. Facilitarea procesului de obținere a creditelor</p>	<p>☑ Stabilirea de parteneriate între Birourile de Evaluare a Creditelor și asociațiile de business pentru facilitarea procesului de obținere a creditelor de către IMM-uri.</p>

C. Implementarea instrumentelor de finanțare cu dobândă subvenționată	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Dezvoltarea unor instrumente și produse noi destinate femeilor de afaceri pentru obținerea de finanțări cu dobândă subvenționată.
2. Susținerea Start-up-urilor și Scale-up	
A. Facilități Fiscale pentru Start-up-uri	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Inserarea unui nou articol 14² în Codul fiscal, care să prevadă norme speciale de achitare a impozitului pe venit aplicabile Start-up-urilor și Scale-up (scutirea de la plata impozitului pe venit pe prima perioadă fiscală deoarece ele folosesc sursele proprii la capitalizarea afacerii).
B. Legislația Business Angels	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Elaborarea și adoptarea legislației privind stimularea investitorilor individuali în vederea încadrării activității de business angels după modelul UE pentru a permite apariția fondurilor de tip Venture.
3. Debirocratizarea și revizuirea sistemului de servicii pentru business	
A. Servicii publice calitative contra cost	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Instituirea unei interdicții prin legislație ca autoritățile publice să presteze servicii contra cost firmelor private. Toate serviciile contra cost urmează să fie prestate exclusiv prin intermediul întreprinderilor de stat și private. Plățile obligatorii urmează a fi tratate exclusiv ca taxe și trebuie să fie încorporate în Codul Fiscal al Republicii Moldova. Organele de control și de supraveghere trebuie să poată percepe doar acele taxe, care sunt stipulate în Codul Fiscal. În acest fel, va scădea considerabil presiunea administrativă asupra mediului de afaceri. ☑ Revizuirea serviciilor cu plată pentru companii în cadrul normativ existent, cu analiza de impact a acestor plăți asupra mediului de business.
B. Implementarea Ghișeului Unic	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Lansarea Ghișeului Unic care prestează servicii administrative atât la nivel central, cât și local prin interconectarea bazelor de date ale tuturor instituțiilor publice.

Priorități economice pentru atenuarea impactului războiului din Ucraina

A. Reducerea TVA pentru produsele alimentare și produsele energetice	<ul style="list-style-type: none">☑ Reducerea TVA pentru produsele alimentare pentru a compensa pierderea puterii de cumpărare ca urmare a tendințelor inflaționiste (Notă: cota medie a TVA la produsele alimentare în UE este de 9%).☑ Micșorarea cotei TVA la produsele energetice și anume la gazul natural (Notă: unele țări din UE au redus cota TVA la gazul natural de aproximativ 3 ori).
B. Reducerea accizelor la produsele energetice	<ul style="list-style-type: none">☑ Ajustarea mărimii accizelor pentru importul produselor energetice, în special a combustibililor, sau compensarea parțială a costurilor lucrărilor agricole și logistice.
C. Reducerea taxelor vamale la materii prime și materiale care nu se produc în Moldova, dar care sunt folosite de către companiile moldovenești la fabricarea produselor proprii	<ul style="list-style-type: none">☑ Modificarea Legii cu privire la tariful vamal nr. 1380/1997 pentru a prevedea reducerea taxelor vamale la materii prime și materiale care nu se produc în Moldova, dar care sunt folosite de către companiile moldovenești la fabricarea produselor proprii.
D. Facilități fiscale pentru companiile care donează bunuri și servicii refugiaților	<ul style="list-style-type: none">☑ Modificarea art. 20 și art. 36 din Codul Fiscal pentru a prevedea deducerea donațiilor agentului economic către cetățenii ucraineni aflați pe teritoriul Republicii Moldova ca urmare a războiului din Ucraina.

II. PRIORITĂȚILE ÎN DOMENIUL PROMOVĂRII EGALITĂȚII DE GEN ALE ALIANȚEI PENTRU ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR

A. Implementarea unei campanii de informare cu privire la discriminarea în câmpul muncii	<ul style="list-style-type: none">✔ Informarea și sensibilizarea angajaților structurilor de stat responsabili pentru monitorizarea și implementarea legislației muncii cu privire la manifestarea discriminării pe criteriul de gen în câmpul muncii;✔ Informarea și sensibilizarea angajatorilor cu privire la prevenirea și combaterea discriminării de gen în câmpul muncii, prevederile legale în vigoare, modul cum se manifestă discriminarea în bază de gen în câmpul muncii, sancțiunile existente, dar și avantajele pentru companii în cazul combaterii discriminării;✔ Informarea și sensibilizarea femeilor angajate și potențiale angajate cu privire la prevenirea și combaterea discriminării de gen în câmpul muncii, prevederile legale în vigoare, modul cum se manifestă discriminarea în bază de gen în câmpul muncii, sancțiunile existente și mecanismele de raportare.
B. Implementarea unei campanii de informare cu privire la hărțuirea în câmpul muncii	<ul style="list-style-type: none">✔ Adoptarea în lectura a doua a Proiectului de Lege nr. 124 pentru modificarea unor acte normative care prevăd combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă;✔ Informarea și sensibilizarea angajaților structurilor de stat responsabili pentru monitorizarea și implementarea legislației muncii cu privire la manifestarea hărțuirii în câmpul muncii;✔ Informarea și sensibilizarea angajatorilor cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii în câmpul muncii, prevederile legale în vigoare, modul cum se manifestă hărțuirea în câmpul muncii, sancțiunile existente, dar și avantajele pentru companii în cazul combaterii hărțuirii;✔ Informarea și sensibilizarea femeilor angajate și potențiale angajate cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii în câmpul muncii, prevederile legale în vigoare, modul cum se manifestă hărțuirea în câmpul muncii, sancțiunile existente și mecanismele de raportare.

Agenda Legislativă a Femeilor a fost elaborată de către Alianța pentru Abilitarea Economică a Femeilor din Republica Moldova, în cadrul proiectului „Reducerea Barierei în calea Abilitării Economice a Femeilor” este implementat de către Center for International Private Enterprise (CIPE) și Asociația Barourilor Americane Inițiativa pentru Supremația Legii (ABA ROLI) în cadrul consorțiului Women and Girls Empowered (WAGE) și este finanțat de către Guvernul Statelor Unite. Opiniile exprimate aici aparțin Alianței pentru Abilitarea Economică a Femeilor din Republica Moldova și nu reflectă neapărat opiniile WAGE, CIPE, ABA ROLI sau ale Guvernului Statelor Unite.