

*Foia de parcurs privind abilitarea economică a femeilor este elaborată de Secretariatul Consiliului Economic pe lângă Prim-ministrul RM cu susținerea Entității Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) și a Guvernului Suediei.

FOAIA DE PARCURS privind ABILITAREA ECONOMICĂ A FEMEILOR

OBIECTIVUL 1. ELIMINAREA BARIERELOR ÎN ASIGURAREA ACCESULUI EGAL LA RESURSE

1. 1.	Grup de activități	Acțiuni propuse	Parteneri ¹	Expertiza necesară	Problema adresată	Termen realizare	Rezultat scontat
	Asigurarea cadrului legal pentru integrarea principiilor remunerării egale	1. Revizuirea și modificarea cadrului normativ aferent: <ul style="list-style-type: none"> Codul muncii, art. 10 alin. (2) lit. g Reglementarea obligațiilor angajatorului și articolul 128, lit. b - Salariul (articolul 10), care să explice sensul principiului plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între femei și bărbați. 	MMPS, MF, CE, CE, CNSM,	UN Women, CPD	În 2020, discrepanța între salariul mediu al femeilor și bărbaților a atins valoarea de 13,7%, fiind în ușoară scădere față de anul precedent (14,1%). Datele statistice indică faptul că în sectoarele cu salariu mediu mare diferențele salariale cresc, ca rezultat al remunerării inechitabile. Anume în aceste sectoare există o discrepanță mare între salariul managerilor și angajaților de la baza piramidei. Această inegalitate afectează, în mare parte femeile, întrucât acestea din urmă sunt subreprezentate în structurile de top management. În cadrul Planului de acțiuni privind implementarea strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021	Trimestru III, 2022	Cadru legal ajustat și aplicat pentru sectorul public și privat

¹ Abrevieri utilizate: CE – Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru; BERD – Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare; CS – Cancelaria de Stat; ME – Ministerul Economiei; MF – Ministerul Finanțelor; MMPS-Ministerul Muncii și Protecției Sociale; MEC – Ministerul Educației și Cercetării; MS – Ministerul Sănătății; ODIMM - Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii; UN Women - Entitatea Națiunilor Unite pentru egalitatea de gen și emanciparea femeilor; CPD- Centrul Parteneriat Pentru Dezvoltare (CPD); ; RIAM – Rețeaua Incubatoarelor de Afaceri din Moldova; BNS Biroul Național de Statistică; AIPA - Agenția de Intervenție și Plăți pentru Agricultură; AEE - Agenția pentru Eficiență Energetică; ANOFM – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; CCI - Camera de Comerț și Industrie; OSCE - Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa; TIC - Tehnologia informației și a comunicațiilor; MEPA – Proiectul Consilierea Guvernului Republicii Moldova în politici economice; GIZ - Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei; ANACEC - Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare; STEM - Acronimul provine din limba engleză și se referă la 4 subiecte: știință, tehnologie, inginerie și matematică; BRD – Biroul Relații cu Diaspora; MBA - Master în Administrarea Afacerilor; SDC – Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare; WEE – Programul de Abilitare Economică a Femeilor (UN Women); IMM – Micro întreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii; APL – Administrația publică locală; CNSM – Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; CNPM – Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova.

<p>2.Revizuirea Convențiilor colective (nivel național) cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă nr.1 din 03.02.2004; ▪ Modelul Contractului individual de muncă nr. 4 din 25.07.2005, ▪ Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real nr. 9 din 28.01.2010. <p>3.Revizuirea Convențiilor colective la nivel de ramură în vederea integrării principiului remunerării echitabile.</p>	<p>CNPM</p>		<p>(Hotărâre de Guvern Nr. 259 din 28-04-2017), prevede în acțiunea 1.2.5. Aprobarea și punerea în aplicare a metodologiilor de examinare a cazurilor de discriminare salarială.</p> <p>În acest sens, Centrul Parteneriat Pentru Dezvoltare (CPD) în comun cu Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE) și Fundația Soros Moldova a elaborat o analiză² a legislației naționale în legătură cu aplicarea principiului plată egală pentru munca egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați. În analiză se explică detaliat noțiunile-cheie ce țin de plata egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între femei și bărbați, bazându-se pe jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, standardele de nediscriminare elaborate în cadrul Uniunii Europene și pe legislația Republicii Moldova Conform indexului egalității de gen publicat de CPD - Femeile angajate continuă a fi dezavantajate în plan salarial comparativ cu bărbații.</p>	<p>Trimestru III, 2022</p>	
<p>3. Organizarea evenimentelor pentru dezvoltarea capacităților sectorului public și privat în aplicarea sistemului de plată egală</p>	<p>UN Women, Asociațiile de business/membrii CE</p>		<p>Principiul plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală între bărbați și femei este stipulat în Codul muncii la reglementarea obligațiilor angajatorului (articolul 10 alin. (2) lit. g și articolul 128) și în Legea nr.5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 9 februarie 2006 (articolul 10).</p> <p>Nerespectarea acestui principiu este considerată un act discriminatoriu din partea angajatorului conform cadrului legal (Legea nr. 5/2006 (art. 11) precum și Legea cu privire la asigurarea egalității Nr. 121 din 25 mai 2012, articolul 7 alin. (2) lit. d).</p> <p>Cu toate acestea, anumite legi nu prevăd</p>	<p>Trimestru II 2022</p>	<p>Cunoștințe și capacități în rândul instituțiilor publice și a companiilor private privind aplicarea sistemului de remunerare egală dezvoltate.</p> <p>Mai mulți reprezentanți ai instituțiilor publice și a companiilor private instruiți.</p>
<p>4. Elaborarea și pilotarea programelor de transparentizare voluntară a remunerării în vederea sporirii conștientizării asupra principiilor de plată egală</p>	<p>UN Women, Asociațiile de business/me</p>		<p>Cu toate acestea, anumite legi nu prevăd</p>	<p>Trimestru III 2022</p>	<p>Cel puțin un program de asistență în implementarea transparentizării voluntare a remunerării elaborate și pilotat.</p>

² Pentru informare accesați aici: <https://progen.md/principiul-plata-egala-pentru-munca-egala-sau-munca-de-valoare-egala-in-republica-moldova/>

			mbrii CE		<p>respectarea acestui principiu, ca de exemplu:</p> <p>- Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002; Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355 din 23.12.2005; Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22.03.2012; Convenția colectivă (nivel național); Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă nr.1 din 03.02.2004; Convenția colectivă (nivel național) cu privire la modelul Contractului individual de muncă nr. 4 din 25.07.2005; Convenția colectivă (nivel național) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real nr. 9 din 28.01.2010; Convențiile colective la nivel de ramură.</p> <p>Faptul că legislația salarială nu include acest principiu printre regulile care stau la baza formării salariilor ridică semne de întrebare și creează incertitudine. Din acest punct de vedere, este necesar să se organizeze o serie de evenimente de formare (instruiri, ateliere de lucru, mese rotunde, conferințe etc.) și de asistență (inclusiv pilotarea) în ceea ce privește aplicarea sistemului de plată egală cu diverși reprezentanți ai sectorului public și privat.</p>		
1.2.	Asigurarea accesului egal la informații	1. Alfabetizarea digitală a femeilor prin intermediul programelor de suport (cursuri de instruire în utilizarea TIC în scop personal și de afaceri)	UN Women, Asociațiile de business/ Membrii CE		Nivelul de digitalizare al populației înregistrează discrepanțe la nivel de gen, accesul femeilor la instrumente TIC fiind cu circa 11,7% mai mic ca cel al bărbaților. Acest aspect favorizează accesul la informații cât și la servicii (publice) electronice, semnalat ulterior prin impactul pronunțat al efectelor crizei.	Trimestru IV 2022	Module pentru cursurile de instruire elaborate și implementate.
		2. Analiza tipului și a utilizării platformelor asociative și informaționale regionale pentru identificarea nivelului de disponibilitate/acces la informații referitor la oportunitățile	UN Women, ANOFM, ODIMM	UN Women ODIMM	Una dintre barierele de bază semnalată în valorificarea oportunităților ocupaționale/căutarea unui loc de muncă sau dezvoltarea profesională este disponibilitatea informației, în special în profil teritorial, unde acestea se reduc la canalele uzuale/accesibile de informații.	Trimestru I 2023	Studiu analitic privind rețelele informaționale regionale/sectoriale disponibile pentru femei și fluxul de informații elaborat.

		ocupaționale în profil regional			Accesul limitat al femeilor la resurse, rețele și informații despre afaceri, locuri de muncă și oportunități de acumulare a cunoștințelor tehnice și digitale, este unul dintre factorii critici care orientează femeile către sectoare specifice de afaceri și economie per ansamblu. În același timp, femeile se confruntă cu constrângeri severe de timp din cauza responsabilităților casnice. Prin urmare, dezvoltarea unor programe de consolidare a rețelelor de informare regionale și/sau sectoriale, inclusiv a celor online, ar reduce constrângerile de mobilitate și ar crește beneficiile pentru femei de a găsi mai rapid un loc de muncă, de a urma un curs de formare sau de a-și deschide propria afacere.		
		3.Dezvoltarea programelor pentru consolidarea rețelelor informaționale regionale și/sau sectoriale	ODIMM, AIPA, AEE	ODIMM, AIPA		Trimestru I 2023	Cel puțin un program de dezvoltare pentru a consolida rețelele informaționale regionale și/sau sectoriale pentru femei elaborat.
1.3.	Asigurare accesului egal la beneficiile oferite de stat	1. Analiza profilului general al beneficiarilor de suport din partea statului din perspectiva de gen	ODIMM	ODIMM, UN Women	În prezent pentru programele de suport pentru antreprenoriat nu există un sistem dezvoltat de monitorizare și evaluare a asistenței ceea ce face dificilă evaluarea impactului asupra beneficiarilor precum și aspecte ce țin de eficiența și eficacitatea acestora. Prin urmare, dezvoltarea unui sistem de monitorizare care ar prevedea dimensiunea de gen (ex. cotele de gen atribuite) ar facilita înțelegerea alocării finanțelor publice în acest sens precum și necesitatea eventualelor intervenții. Una dintre atribuțiile Biroului Național de Statistică este facilitarea dialogului dintre producătorii și utilizatorii de date oficiale privind necesitatea de statistici pentru elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor de dezvoltare națională, regională și locală. În acest sens, capacitarea producătorilor de date în colectarea și procesarea indicatorilor sensibili la gen cât și ajustarea sistemului de monitorizare din perspectiva de gen sunt acțiuni imperative.	Trimestru III 2023	Studiu analitic referitor la profilul beneficiarilor de suport de stat din perspectiva de gen elaborat.
		2. Ajustarea cadrului de monitorizare și evaluare a politicilor/programele de dezvoltare națională, regională și locală și de asistență din perspectiva integrării indicatorilor sensibili la gen.	BNS, ODIMM, UN Women, CE	Expertiza UN Women		Trimestru I 2023	Actualizarea cadrului de indicatori sensibili la gen utilizați pentru monitorizarea și evaluarea politicilor/programele naționale, inclusiv de suport de stat efectuată.
		3. Capacitarea agențiilor de stat în colectarea și procesarea indicatorilor dezagregați pe gen și consolidarea unui sistem de raportare unic	UN Women, CE	Expertiza UN Women		Trimestru IV 2023	Modulul de instruire elaborat și implementat în rândul agențiilor de stat

	4. Integrarea în cadrul prevederilor programului de stat Prima Casă a condițiilor ce ar asigura accesul părinților în concediu de îngrijire al copiilor, al părinților solitari și a altor grupuri social dezavantajate	ME, ODIMM	UN Women	Condițiile actuale ale programului de stat nu asigură accesul egal, inclusiv pentru categoriile dezavantajate, de ex. evaluând aplicanții după capacitatea de plată la moment ce defavorizează familie unde un părinte este în concediu de îngrijire a copilului, sau adaptând programul pentru a asigura acces egal pentru părinții solitari.	Trimestru IV 2022	Hotărârea Guvernului Nr. 202 din 28-02-2018 cu privire la aprobarea Regulamentului de implementare a Programului de stat „Prima casă”, analizată și ajustată din perspectiva de gen și a grupurilor social vulnerabile. Legea nr. 293 din / din 21-12-2017 privind unele măsuri în vederea implementării Programului de stat „Prima casă” analizată și ajustată din perspectiva de gen
	5. Susținerea unui program de pilotare a bugetării sensibile la gen în cadrul companiilor private	CE, CS, MF, Asociațiile de profil	UN Women	Actualul exercițiu de programare în cadrul programelor de stat nu include principii sau premise, inclusiv la nivel de documente operaționale, care ar facilita integrarea dimensiunii de gen. În vederea atingerii unui impact maxim la nivel de programe de stat din perspectiva abilitării femeilor, instituționalizarea și capacitarea instituțiilor în bugetarea sensibilă la gen pentru a compensa aceste lacune sunt necesare.	Trimestru IV 2022	Program de asistență și subsidiarizare pentru aplicarea bugetării sensibile la gen în rândul companiilor private dezvoltat.
	6. Identificarea bunelor practici pentru revizuirea salariului minim pe economie, luând în considerare discrepanțele salariale de gen	ME, MF, MMPS	UN Women, CPD	Analiza comparativă a cotelor ocupării și a repartizării salariaților conform mărimilor salariilor pentru anul 2020, indică că în toate sectoarele economiei în care sunt întâlnite cel mai des persoane remunerate sub plafonul sau cu salariul minim pe economie, sunt preponderent ocupate de femei ceea ce le expune unei vulnerabilități economice.	Trimestru IV 2022	Propuneri de modificare a HG 165/2010 în vederea ajustării cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real pentru reducerea discrepanțelor de gen elaborate.

OBIECTIVUL 2. EDUCAȚIE ȘI DEZVOLTAREA DE COMPETENȚE ȘI ABILITĂȚI

	Grup de activități	Acțiuni propuse	Parteneri	Expertiza necesară	Problema adresată	Termen realizare	Rezultat scontat
2.1.	Combaterea segregării profesionale prin programe de orientare în carieră și mentorat pentru fete și femei	1. „Elaborarea documentului de politici privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2022-2024”, care va cuprinde următoarele prevederi: a. Încurajarea și promovarea egalității de gen în sectoarele și profesiile „netradiționale”, cu predilecție în domeniile ecologie și inovație”; b. Ghidarea tinerilor în cariera profesională prin prisma dimensiunii de gen; c. Campanii de informare privind avantajele carierei profesionale în domeniile feminizate și masculinizate	MEC, MMMS ANOFM – târgurile - MMMS	MEC, MMPS	Începând din 2015, UN Women în parteneriat cu Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, Ministerul Economiei și Infrastructurii, alături de organizații internaționale, agenți economici și societatea civilă susține promovarea alfabetizării digitale a femeilor și fetelor, în special a celor din grupurile defavorizate prin capacitarea fetelor din Moldova cu abilități și instrumente în domeniile STEM (știință, tehnologie, inginerie, matematică) și a le încuraja să opteze în viitor pentru o carieră în aceste domenii. Programele precum <i>Girls Go IT</i> , <i>Aleg Cariera în IT</i> , <i>Women in Science</i> au contribuit la creșterea cu 15% a înrolării fetelor la facultatea de Informatică. Pentru a facilita accesul tinerelor în domeniile STEM, se propune integrarea următoarelor acțiuni în Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă pentru anii 2022-2024, care este în proces de elaborare.	Trimestru I 2022	Strategia privind ocuparea forței de muncă elaborată inclusiv din perspectiva de gen și aprobată.
2.2.	Dezvoltarea programelor de formare de abilități și competențe profesionale actuale condițiilor pieței	1. Analiza programelor de predare în învățământul profesional tehnic, inclusiv cel dual din perspectiva de gen și propunerea unor soluții viabile care să asigure o corelație eficientă dintre cerere și ofertă.	CCI, MEC	Asistență tehnică externă GIZ (tbc)	În prezent, competențele formate conform programelor instituțiilor de învățământ profesional nu sunt adaptate la cerințele pieței muncii. Există o lipsă de corelare între cerere și ofertă, ceea ce face dificilă găsirea unui loc de muncă, inclusiv adaptarea la responsabilitățile înaintate de angajatori pentru absolvenți. Din acest punct de vedere, este necesară o analiză aprofundată a curriculum-ului predat la nivel de ramură și propunerea unor soluții viabile care să asigure corelația dintre cerere și ofertă. Această analiză ar trebui să includă, de asemenea, o perspectivă de gen, astfel încât să conțină o înțelegere clară a principalelor bariere în calea participării femeilor la IPT și a implicațiilor acestora pentru angajare.	Trimestru IV 2023	Ghid de îndrumări practice și recomandări elaborat pentru transpunerea mai eficientă a competențelor profesionale în contextul solicitărilor pieței muncii. Ghidul va ajuta, de asemenea, instituțiile ÎPT să înțeleagă procesele de integrare a perspectivei de gen și să poată de sine stătător analiza impactul acestora asupra ocupării forței de muncă a femeilor și abilitarea lor economică.
		2. Promovarea în rândul fetelor și femeilor a învățământului dual și valorificarea oportunităților de	MEC	MEC, CCI MEPA (tbc)	Programele de implementare a învățământului dual au demonstrat un grad înalt de aderență a celor ce finisează aceste programe la locul de muncă, iar	Trimestru IV 2022	Extinderea numărului de parteneriate cu companiile private în implementarea

	parteneriate cu sectorul privat			competențele dobândite corespund cerințelor sectorului privat. Replicarea acestor practici ar permite soluționarea problemelor agenților economici în suplinirea funcțiilor vacante cât și din partea angajaților care capătă competențe ce permit o încadrare imediată la locul de muncă.		învățământului dual; Sporirea numărului de femei și fete în cadrul programelor de învățământ dual.
	3. Dezvoltarea programelor de recalificare profesională în parteneriat cu sectorul privat, orientat inclusiv spre ramurile economiei unde femeile sunt subreprezentate.	Companii private din sectorul STEM MEC ANOFM	UN Women, Asociațiile de profil	Conform ultimelor date oferite de către Biroul Național de Statistică pentru anul 2018 (în baza Anchetei Forței de Muncă) aproximativ 23,1% din populația ocupată menționa că specialitatea/meseria pe care o practică este superioară pregătirii lor.	Trimestru IV 2023	Conceptul pentru implementarea programelor de recalificare profesională dezvoltat în comun cu companiile private.
	4. Pilotarea programelor de recalificare pentru femei în parteneriat cu sectorul privat	Companii din sectorul STEM ANACEC, MEC	UN Women, Asociațiile de profil	Dezvoltarea și pilotarea programelor de recalificare ține de promovarea învățării pe tot parcursul vieții și contribuie la corelarea formării implicite a competenței forței de muncă cu cererea de forță de muncă. Prin aceste activități în parteneriat cu sectorul privat sunt asigurate condițiile de bază pentru angajare și dezvoltare profesională. Programele sau cursurile de recalificare se vor finaliza cu diplome recunoscute pe piața muncii.	Trimestru IV 2023	Cel puțin un program de recalificare pentru femei pilotat în parteneriat cu o companie privată.
	5. Formularea unui program de subvenționare/creditare a femeilor în vederea accesării programelor de perfecționare în afaceri (MBA)	ME, Bănci partenere	UN Women WEE Program	Sistemul de formare profesională din Moldova în prezent nu dispune de module/programe acreditate și orientate spre dezvoltarea abilităților manageriale în afaceri (cum ar fi cele de tip MBA). Acest tip de programe este disponibil în alte țări, iar costurile de obținere a unei calificări MBA sunt considerabile, în timp ce accesul în rândul femeilor antreprenoare este limitat. Eficiența acestor programe la nivel internațional este recunoscută.	Trimestru IV 2022	Conceptul programului de subvenționare/creditare a femeilor în accesarea programelor de perfecționare în afaceri (MBA) dezvoltat.
	6. Revizuirea programelor de formare de competențe oferite de ANOFM în conformitate cu tendințele ocupaționale ale pieței.	ANOFM, MEC	Asistență tehnică (tbc)	Programele de formare a competențelor nu se bazează pe analiza tendințelor pieței muncii și a viitorului profesiilor și nu sunt centrate pe student, ceea ce le reduce eficacitatea și utilitatea.	Trimestru III 2022	Cel puțin 5 recomandări formulate pentru îmbunătățirea programelor de formare de competențe oferite de EC/ANOFM.
	7. Sporirea accesului la servicii de educație antepreșcolară pentru copiii angajaților din sectorul de securitate, ordine publică și apărare.	MAI, MEC	UN Women	Asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea de familie, perspectiva unui program de lucru flexibil pentru femeile și bărbații care lucrează în sectoarele de securitate, apărare și ordine publică, rămâne o sarcină strategică pe agenda instituțiilor relevante. Conform Raportului de Evaluare al Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind	Trimestru IV, 2022	Creșterea diversității formelor de educație timpurie oferite sectorului de securitate, apărare și ordinii publice. Inițiative privind introducerea unor stimulente sociale pentru angajații din

					<p>Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021 și Planul de Acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia, elaborat de UN Women în 2021, se constată că procentajul femeilor și bărbaților părinți care beneficiază de orar individual de muncă este de la 10 la 20% per instituție. Iar în unele instituții numărul femeilor și bărbaților care au beneficiat de concediu de maternitate sau paternitate este unul destul de mic. Mai mult ca atât, în același raport se arată că Legea privind statutul militarilor nu prevede posibilitatea de a acorda remunerare suplimentară militarilor prin contract pentru îndeplinirea sarcinilor și funcțiilor în locul militarilor care beneficiază de concediul paternal de 14 zile. Respectiv, în lipsa unor astfel de măsuri compensatorii, concediul paternal al unei persoane, devine o povară nedorită pentru unitatea militară din care face parte. În așa mod se diminuează la zero șansele unui concediul paternal.</p>		<p>sectorul de securitate, apărare și ordine publică, care să-i încurajeze să se implice mai activ în educația copiilor lor.</p>
--	--	--	--	--	---	--	--

OBIECTIVUL 3. PROMOVAREA ANTREPRENORIALULUI FEMININ

Grup de activități	Acțiuni propuse	Parteneri	Expertiza necesară	Problema adresată	Termen realizare	Rezultat scontat
--------------------	-----------------	-----------	--------------------	-------------------	------------------	------------------

3.1.	Consolidarea programelor de dezvoltare a abilităților antreprenoriale	1.Elaborarea unui curriculum separat privind dezvoltarea competențelor antreprenoriale în învățământul primar	MEC, ME, ODIMM		Integrarea culturii antreprenoriale în ciclul învățământului primar ca un modul separat ar permite înțelegerea la o vârstă mai înaintată a modului de operare a unei afaceri. Astfel de practici sunt utilizate doar sporadic, însă acestea pun un accent deosebit pe inovație și antreprenoriat.	Trimestru III 2022	Modelul de curriculum pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale în învățământul primar elaborat și consultat.
		2.Inițierea programelor în dezvoltare a competențelor antreprenoriale în cadrul instituțiilor de învățământ general	MEC, ME, ODIMM, Instituții educaționale partenere	UN Women, WEE Program		Trimestru IV 2022	Modulul privind dezvoltarea competențelor antreprenoriale în rândul elevilor pilotat în cel puțin 3 instituții de învățământ primar și secundar general.
		3.Promovarea alfabetizării financiare, în special a fetelor și femeilor, prin intermediul programelor de suport guvernamentale	ME, ODIMM, UN Women	UN Women, WEE Program	Alfabetizarea financiară este una dintre nevoile de bază a femeilor care le poate ajuta să înțeleagă și să își gestioneze fluxurile de venituri și să poată lua decizii corecte.	Trimestru IV 2022	Organizarea periodică a cursurilor de alfabetizare financiară pentru fete și femei.
3.2.	Dezvoltarea programelor de suport diferențiate pentru întreprinderile conduse de femei	1. Analiza constrângerilor cu care se confruntă întreprinderile mici și mijlocii conduse de femei (sau unde sunt angajate predominant femei) în dezvoltarea afacerilor și accesarea pietelor externe.	ODIMM, AIPA și alți parteneri	Expertiză UN Women /CE	Conform raportului analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenoriat (BNS, 2020), femeile antreprenoare dețin în proporție mai mare întreprinderi micro cu până la 10 salariați. În schimb, femeile antreprenoare sunt mai puțin prezente ca proprietare de întreprinderi mici, mijlocii și mari. Este mai dificil pentru femei să înceapă și să dezvolte afaceri mari din cauza mai multor restricții, dar unele dintre ele sunt legate de accesul limitat la resurse și finanțare. Programele de sprijin de stat rezolvă doar parțial această problemă. În acest sens, analiza constrângerilor existente și eliminarea acestora în cadrul unui program separat ar face posibilă sprijinirea țintită a întreprinderilor conduse de femei spre creștere și dezvoltare.	Trimestru III 2022	Studiu analitic a constrângerilor cu care se confruntă întreprinderile conduse de femei în dezvoltarea afacerilor elaborat.
		2. Ajustarea programelor de sprijinire a antreprenoriatului feminin prin includerea de cote și condiții diferențiate pentru femeile și fetele vulnerabile social.	ME, ODIMM	UN Women alți parteneri dezvoltare		Trimestru III 2022	Sunt prezentate cel puțin 5 recomandări sustenabile pentru actualizarea programelor de sprijinire a antreprenoriatului feminin.
		3. Elaborarea unui program separat de sprijin pentru întreprinderile conduse de femei, axat pe dezvoltarea / scalarea întreprinderii.	ME, ODIMM	UN Women alți parteneri dezvoltare		Trimestru IV 2023	Concept de program separat pentru dezvoltarea /scalarea întreprinderilor conduse de femei elaborat.
		4. Inițierea programelor de sprijin în formarea structurilor asociative (clustere, cooperative, asociații) în rândul afacerilor conduse de femei	ME, ODIMM, Asociațiile de business	ODIMM	Una dintre barierele în dezvoltare ale întreprinderilor deținute de femei, precum și slaba capacitate de inovare, are printre cauzele principale inclusiv aspecte de cooperare. Încurajarea cooperării sub diverse forme asociative ar permite adresarea în comun a unor bariere care pot apărea, partajarea de resurse și informații, precum și explorarea inovațiilor posibile.	Trimestru IV 2022	Diversificarea și intensificarea programelor de sprijin pentru constituirea structurilor asociative în rândul afacerilor conduse de femei

3.3.	Dezvoltarea serviciilor de suport pentru sectorul privat	1. Cartografierea cu privire la oferta de servicii de consultanță în inițierea și dezvoltarea afacerilor	UN Women, ODIMM	ODIMM, UN Women, alți parteneri dezvoltare	<p>Una dintre constrângerile semnalate inclusiv în cadrul evaluării finale a Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Sectorului IMM 2020, se referă la capacitatea prestatorilor de servicii de consultanță pentru beneficiari. Capacitățile reduse ale acestora și competitivitatea limitată afectează calitatea instruirilor și capacitatea ulterioară a beneficiarilor. Totodată existența multiplelor proiecte de asistență tehnică, care deși au componenta de egalitate de gen ca aspect transversal, acestea nu asigură o abordare unică sau complementară a intervențiilor, ceea ce influențează în primul rând sustenabilitatea suportului direcționat precum și alocarea eficientă a resurselor.</p> <p>În același timp, în pofida programelor de sprijin și formare, există un decalaj în furnizarea unui mediu favorabil femeilor pentru antreprenariat și oportunitățile de a-și accelera ideile de afaceri și întreprinderile la următorul nivel de creștere și dincolo de piețele locale. În acest sens, este importantă analiza eficacității și eficienței serviciilor de sprijin oferite femeilor în cadrul programelor guvernamentale.</p> <p>Pentru IMM-urile deținute de femei, inegalitățile structurale de gen adânc înrădăcinate au dus la acces inegal la infrastructură, resurse productive și oportunități de achiziții publice. De aceea, este important să se ia în considerare condițiile de participare a prestatorilor de servicii pentru a elimina orice termeni restrictivi sau discriminatorii.</p>	Trimestru II 2023	Studiu de cartografiere a situației cu privire la disponibilitatea serviciilor de consultanță în inițierea și dezvoltarea afacerilor
		2. Cartografierea programelor de asistență externă și de stat privind abilitarea economică a femeilor	MF, ME, CE	UN Women, alți parteneri dezvoltare		Trimestru II 2023	Studiu de cartografiere asupra proiectelor de asistență externă și de stat în domeniul abilitării economice a femeilor
		3. Sporirea conștientizării partenerilor de dezvoltare și a proiectelor de asistență tehnică asupra necesității integrării abilitării economice a femeilor în rândul principiilor transversale	UN Women, ODIMM, ME	UN Women, alți parteneri dezvoltare		Trimestru III 2022	O scurtă notă despre sinergia proiectelor de asistență pentru abilitarea economică a femeilor.
		4. Analiza serviciilor de suport în afaceri incluse în programele de suport guvernamentale și a condițiilor de participare a prestatorilor de servicii în vederea eliminării condițiilor discriminatorii.	ME, ODIMM, RIAM	UN Women, alți parteneri dezvoltare		Trimestru III 2022	Raport analitic privind eficacitatea și eficiența serviciilor de suport oferite în cadrul programelor de stat și precum și a condițiilor de participare a prestatorilor de servicii
		5. Dezvoltarea unor programe de capacitate și acreditare a prestatorilor de servicii în domeniul antreprenoriatului feminin.	ME, ODIMM, RIAM	UN Women Alți parteneri de dezvoltare		Trimestru III 2022	Concept de program pentru capacitatea și acreditarea prestatorilor de servicii în domeniul antreprenoriatului feminin elaborat.
		6. Adaptarea modulelor de formare la nevoile sectorului de afaceri (inclusiv modulele de formare a competențelor software) și cerințele pieței (digitizate, lanțuri valorice și lanțuri de producție), integrarea componentelor de mentorat și transfer de cunoștințe în programele de sprijin guvernamentale.	ME, ODIMM, RIAM	UN Women Alți parteneri de dezvoltare (UE, MEPA - tbc)		Trimestru III 2022	Module de formare (în cadrul programelor de sprijin guvernamentale), actualizate în funcție de nevoile beneficiarilor și cerințele pieței.
		7. Instituționalizarea serviciilor de instruire a femeilor antreprenoare în cadrul infrastructurii de suport al afacerilor (incubatoare, hub-uri,	ME, ODIMM, RIAM	UN Women Alți parteneri de dezvoltare		Trimestru III 2022	Programe de asistență dezvoltate în cadrul infrastructurii de suport pentru afaceri.

centre de afaceri, parcuri industriale, clustere etc.)					
8. Evaluarea (eficienței) programelor de sprijin prestate în cadrul infrastructurii de suport a afacerilor (RIAM) și a abordării diferențiate a antreprenoriatului	ME, ODIMM, RIAM	UN Women Alți parteneri de dezvoltare		Trimestru III, 2023	Studiu de evaluare asupra eficienței programelor de sprijin prestate de structurile de suport a afacerilor la nivel regional
9. Consolidarea serviciilor de suport pentru inițierea și dezvoltarea afacerilor și a programelor regionale de incubare și accelerare.	ME, ODIMM, RIAM	Alți parteneri de dezvoltare (UE, MEPA - tbc)		Trimestru IV 2023	Concept de programe regionale de incubare și accelerare elaborat.
10. Un studiu (sau o sinteză politică- policy brief) comparativ privind genul și egalitatea în achizițiile publice	UN Women CE	UN Women Alți parteneri de dezvoltare (BERD - tbc)	Întrucât egalitatea de șanse pentru bărbați și femei este pilonul de bază a unei economii sănătoase și competitive, subliniază că un sistem de achiziții publice trebuie să fie sensibil la gen. Achizițiile sensibile la gen sunt un instrument puternic pentru a stimula abilitarea economică a femeilor, a promova egalitatea de gen și a construi o societate mai echitabilă din punct de vedere economic. Provocările cheie cu care se confruntă întreprinderile deținute de femei atunci când concurează pentru oportunități de achiziții publice sunt esențiale. Pe de o parte, normele de gen și rolurile stabilite în care femeile au responsabilități mai mari în munca de îngrijire neremunerată le pot afecta capacitatea de a participa pe piața de achiziții, atât ca furnizor, cât și ca parte interesată, având la dispoziție mai puțin timp pentru a pregăti și depune propuneri și pentru a monitoriza procesele de achiziții. Pe de altă parte, soluțiile tehnice, cum ar fi achizițiile electronice, care sunt necesare și transparente, par complicate pentru acele femei, care nu au suficiente competențe digitale. Respectiv, aceasta creează dificultăți în elaborarea propunerilor competitive.	Trimestru III 2023	Studiu analitic comparativ privind genul și egalitatea în achizițiile publice
11. Analiza cadrului de operare a întreprinderilor mici și mijlocii în vederea evaluării posibilității de simplificare și eficientizare a procedurilor de raportare și a poverii administrative.	ME, ODIMM, Asociațiile de business	CE	Eliminarea poverii administrative asupra IMM-urilor și eficientizarea procedurilor de raportare reprezintă unele dintre obiectivele incluse în Strategia de Dezvoltare a Sectorului IMM până în 2020. Deși facilități considerabile au fost aplicate prin digitizarea unui set de proceduri, unele proceduri de raportare, mai ales pentru	Trimestru III 2022	Eficientizarea și simplificarea procedurilor de raportare și a poverii administrative asupra întreprinderilor mici și mijlocii

întreprinderile micro și mici ar putea fi reduse prin raportarea integrată.

OBIECTIVUL 4. ÎMBUNĂȚIREA ACCESULUI LA PARTICIPAREA PE PIAȚA MUNCII

	Grup de activități	Acțiuni propuse	Parteneri	Expertiza necesară	Problema adresată	Termen realizare	Rezultat scontat
4.1.	1. Promovarea reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie	1. Pilotarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor în parteneriat cu sectorul privat în baza cadrului normativ aprobat.	CE, MF Alți parteneri de dezvoltare	UN Women	<p>Odată cu perioada pandemică, inegalitățile în împărțirea responsabilităților de îngrijire au crescut. Pe un fundal al lipsei unor servicii de creșă și educație timpurie, angajații preferă să iasă în șomaj tehnic pentru a nu-și lăsa copiii singuri acasă, ceea ce a condus la o retragere mai mare a femeilor de pe piața muncii. Astfel, în trimestru II 2020, numărul femeilor ocupate a scăzut cu 10% iar în trimestrul III – cu 8,2% față de trimestrele respective ale anului 2019, în timp ce numărul bărbaților ocupați a scăzut cu 3,6% în trimestrul I 2020 și cu 7,6% în trimestrul II.</p> <p>În acest sens, sunt necesari pași pentru a crea locuri de muncă prietenoase părinților. Ca o opțiune ar fi dezvoltarea unor servicii alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta între 0-3 ani, oferite de către angajatori în beneficiul salariaților acestora cu suportarea tuturor cheltuielilor aferente din mijloacele proprii, conform unui cadru normativ aprobat.</p>	Semestrul IV 2022	Pilotarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor în cel puțin 3 instituții/întreprinderi private în baza cadrului normativ aprobat.
4.2.	2. Asigurarea premiselor pentru participare egală pe piața muncii	1. Analiza posibilității includerii sindromul epuizării emoționale în nomenclatorul bolilor și elaborarea de recomandări/măsuri pentru eliminarea acestuia.	MS	Asistență tehnică (tbc)	Sindromul epuizării emoționale este o afecțiune complexă asociată cu epuizarea mentală, fizică și emoțională a persoanei, care se exprimă în schimbarea comportamentului, stări depresive, depersonalizare, scăderea realizărilor personale, autodevalorizarea, sentimentul de gol interior și altele. După cum arată recente cercetări, sindromul apare ca urmare a implicării pe termen lung în activități profesionale. Totuși, acest lucru nu se datorează neapărat unui volum mare și orelor suplimentare de muncă, ci	Trimestru IV 2023	Raport elaborat cu recomandări pentru a include epuizarea profesională în nomenclatorul bolilor

stresului cronic acumulat, epuizării și altor activități care dezechilibrează o persoană.

OBIECTIVUL 5. CONSOLIDAREA PARTENERIATULUI CU SECTORUL PRIVAT ÎN IMPLEMENTAREA PRINCIPILOR DE ABILITARE A FEMEILOR

Grup de activități	Acțiuni propuse	Parteneri	Expertiza necesară	Problema adresată	Termen realizare	Rezultat scontat
5.1. Implementarea principiilor de abilitare a femeilor	1. Inițierea unui program de dezvoltare a capacităților pentru sectorul privat în implementarea principiilor de abilitare a femeilor	UN Women	UN Women	Pentru a crește numărul de companii care susțin abilitarea femeilor, este nevoie de capacitatea lor privind egalitatea de gen, nediscriminarea și tratamentul egal la locul de muncă.	Trimestru I 2023	Concept de program de susținere a sectorului privat în abilitarea femeilor (module de instruire și materiale informaționale) elaborat.
	2. Revizuirea formularelor de colectare a datelor administrative de la agenții economici din perspectiva de gen și integrarea indicatorilor dezagregați pe sexe.	BNS, Asociațiile de business	UN Women	Actualul sistem de raportare pentru producătorii de date (rapoarte și anchete furnizate de operatorii economici) nu include obligația de a colecta și furniza indicatori sensibili la gen, ceea ce face dificilă măsurarea proceselor transversale la nivel de companie sau întreprindere și implementarea principiilor de abilitare economică a femeilor.	Trimestru I 2023	Sistem unic de indicatori dezagregați pe sexe elaborat
	3. Încurajarea desfășurării auditului de gen voluntar în cadrul instituțiilor publice și private prin capacitatea lor în vederea evaluării decalajelor de gen la nivel de organizație.	Asociațiile de business	UN Women	Majoritatea companiilor în cadrul sondajelor efectuate la nivel național confirmă că nu există un sistem intern de colectare a indicatorilor dezagregați pe sexe sau de analiză a problemelor de egalitate de gen.	Trimestru IV 2023	Creșterea numărului de companii ce desfășoară auditul de gen
	4. Inițierea unor programe compensatorii pentru amenajarea spațiilor pentru alăptat în cadrul companiilor și a instituțiilor publice	Asociațiile de business, UN Women	UN Women, Alți parteneri de dezvoltare	Una dintre premisele pentru revenirea timpurie a mamei din concediul de îngrijire a copilului (primul an) este disponibilitatea unor spații echipate care să permită alăptarea la locul de muncă. Deși multe companii sunt dispuse și interesate de inițiativă, de cele mai multe ori aceasta este amânată din cauza lipsei unor reguli clare precum și a lipsei de resurse în acest scop.	Trimestru I 2023	Conceptul de program compensatoriu pentru organizarea condițiilor de alăptare la locul de muncă dezvoltat.

5.2.	Abilitarea femeilor în antreprenoriat social	1. Dezvoltarea programelor de finanțare a ideilor de afaceri în domeniul antreprenoriatului social în rândul fetelor și femeilor.	MF, APL-urile, Alți parteneri de dezvoltare	UN Women, Alți parteneri de dezvoltare	Având în vedere că majoritatea întreprinderilor sociale încep cu abordarea problemelor sociale în care sprijinul guvernului este redus, acestea trebuie susținute prin programe de finanțare, dezvoltare și mentorat. În plus, capacitatea insuficientă a instituțiilor locale, deficitul de resurse umane specializate și bugetele locale insuficiente conduc la dezvoltarea inadecvată a antreprenoriatului social la nivel local și regional.	Trimestru IV 2023	Concept de programe de finanțare elaborat în comun cu partenerii de dezvoltare.
		2. Încurajarea investițiilor cu impact social în afacerile conduse de femei, inclusiv în antreprenoriatul social	Asociațiile de business, UN Women	UN Women, Alți parteneri de dezvoltare	Întrucât investițiile cu impact social reprezintă o ramură specifică a domeniului de afaceri, a cărei profitabilitate nu este întotdeauna exprimată în termeni financiari, furnizarea de capital întreprinderilor din economia socială ar trebui să fie îndreptată inclusiv spre inovare și dezvoltarea serviciilor sociale locale care să răspundă nevoilor societății.	Trimestru IV 2023	Desfășurarea evenimentelor de informare și de sprijin pentru întreprinderile sociale cu privire la investițiile cu impact social.