

POZIȚIA COALIȚIEI PENTRU INCLUZIUNE ȘI NEDISCRIMINARE ASUPRA PROIECTULUI DE LEGE PRIVIND RESPECTAREA EGALITĂȚII SALARIALE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Извините, этот текст доступен только в "[Румынский](#)". For the sake of viewer convenience, the content is shown below in the alternative language. You may click the link to switch the active language.



În contextul raportului Comisiei Parlamentare protecție socială, sănătate și familie din 9 februarie 2022 asupra proiectului de lege nr. 404/2021 pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003, Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și a Legii nr.

121/2012 cu privire la asigurarea egalității, **Coaliția pentru Incluziune și Nediscriminare (CIN) susține propunerea de înaintare a proiectului de lege spre examinare și adoptare în ședința plenară a Parlamentului în primă lectură.**

Proiectul de lege are drept scop ajustarea cadrului legal național și asigurarea transpunerii angajamentelor asumate de Republica Moldova prin semnarea Acordului de Asociere UE – Moldova, ce include Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și remunerare salarială.

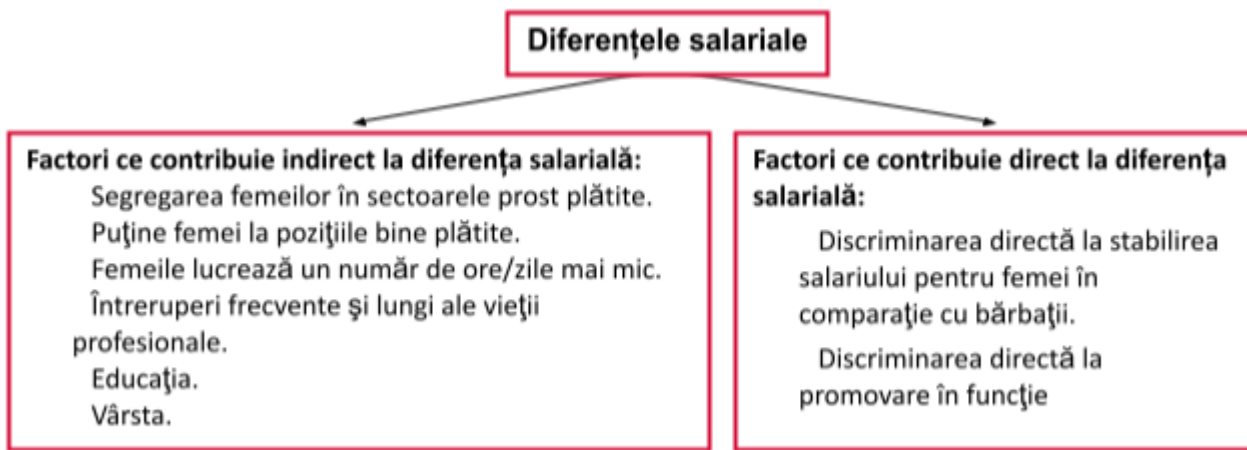
Amintim că, în Republica Moldova nu există măsuri legislative menite să reducă discriminarea salarială și diferențele de gen în salarizare, ce defavorizează considerabil femeile.

Discrepanța între salariul mediu al femeilor și bărbaților crește constant, în prezent acestea constituind 14,1%, cu circa 2 puncte procentuale mai mare față de anul 2011. În valoare monetară, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de 17 079 MDL în 2020, ceea ce presupune că o femeie trebuie să lucreze cu două luni mai mult pentru a atinge salariul mediu anual al bărbatului pentru anul precedent.

Diferențele salariale sunt determinate de o serie de factori ce implică discriminare indirectă pe piața forței de muncă și discriminare directă la locul de muncă.

Discriminarea indirectă pe piața muncii se manifestă prin faptul că femeile acceptă să fie angajate în sectoare mai prost plătite, pe poziții mai inferioare decât bărbații, femeile intrerup mai frecvent și pentru perioade mai îndelungate viața profesională ș.a..

Discriminarea directă de către angajatori/angajatoare a femeilor reprezintă remunerarea comparativ mai mică și reducerea oportunităților de promovare a acestora:



Proiectul de lege va elimina lacunele legislative și va introduce măsuri de transparentizare a sistemului de salarizare și a obligativității față de toți angajatorii de a utiliza un sistem de evaluarea echitabilă a funcțiilor și va permite definirea principiului plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

Prin modificarea Codului Muncii se va introduce obligația angajatorului de prezentare a informației referitor la nivelurile de remunerare, defalcat în funcție de gen pentru categoriile de angajați care prestează munca egală sau munca de valoare egală, precum și reglementarea criteriilor de evaluare pentru determinarea nivelului de corespundere a muncii de valoare egală prestată de către salariați.

Prin modificarea Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse dintre femei și bărbați, se va obliga angajatorul de a informa periodic salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcate în funcție de gen.

Prin modificarea Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, se vor explica noțiunile de: „remunerare“, „munca egală“, „munca de valoare egală“, dar și stabilirea obligației angajatorului referitor la asigurarea egalității de gen, prin informarea periodică a salariaților și/sau reprezentanților

salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcate în funcție de gen.