



## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### Comisia economie, buget și finanțe

#### AMENDAMENT la proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2024 (nr. 436 din 01 decembrie 2023)

În temeiul prevederilor articolului 59 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr.797/1996, înaintez următorul amendament.

1. La articolul 10 alineatul (2) litera c) liniuța 6 după cuvintele „Consiliului Audiovizualului” se completează cu cuvintele „, al Consiliului pentru egalitate,”.
2. La articolul 10 alineatul (2) litera e) liniuța 3 după cuvintele „Consiliului Audiovizualului” se completează cu cuvintele „, al Consiliului pentru egalitate,”.

#### *Argumentare:*

În proiectul Legii bugetului de stat pentru anul 2024, în calculul cheltuielilor de personal, la determinarea cuantumului salariului funcționarilor din cadrul Consiliului pentru egalitate este indicată valoarea de referință de 2100 lei. Prin amendamentul în cauză se propune de a aplica valoarea de referință de 2500,00 lei. Aplicarea valorii de referință propusă vine în concordanță cu valoarea de referință similară aplicată autorităților bugetare autonome, deoarece în Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270/2018, funcționarii Consiliului pentru egalitate se regăsesc la același nivel cu funcționarii din cadrul Consiliului Concurenței, Consiliului Audiovizualului și Curții de Conturi, pentru care în proiectul Legii bugetului de stat pentru anul 2024 valoarea de referință se propune a fi aprobată în mărime de 2500,00 lei.

La moment salariul funcționarilor, angajați în cadrul Consiliului pentru egalitate, constituie pentru consultantul principal – 8930 lei, consultant superior – 8037 lei și

consultant – 7239 lei. Analizând aceste date se observă că salariile funcționarilor sunt mai mici decât salariul mediu pe economie, care pentru 2023 a fost de 11700 lei.

Totodată este de menționat că în Plan de acțiuni pentru implementarea măsurilor propuse de către Comisia Europeană în Avizul său privind cererea de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană la măsura nr. 9 propusă de Uniunea Europeană este prevăzută ca acțiune care urmează a fi implementată de autoritățile Republicii Moldova - Modificarea cadrului legal în domeniul nediscriminării și asigurării egalității (modernizarea Legii privind asigurarea egalității, consolidarea Consiliului pentru egalitate).

Astfel este de menționat că obținerea statutului de stat candidat la aderarea UE de către RM implică anumite sarcini suplimentare și complexe ce trebuie realizate de autoritățile naționale conform Planul Național de acțiuni pentru Aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2024-2027. Conform acestui plan Consiliul pentru egalitate este responsabil de acțiunea 31 din CLUSTER 1. VALORI FUNDAMENTALE, Capitolul 23 – Reforma Justiției și drepturi fundamentale - Elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor interne conform modificărilor operate prin Legea nr. 2/2023 pentru modificarea unor acte normative (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității). Totodată, Consiliul pentru egalitate este implicat în mod direct în procesul de elaborare a actelor de transpunere a legislației UE: Proiect de act normativ în conformitate cu cea de-a doua Rezoluție a Consiliului din 24 iulie 1986 privind promovarea șanselor egale pentru femei, Proiect de act normativ în conformitate cu Rezoluția Consiliului din 29 mai 1990 privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă (90/C 157/02), Proiect de act normativ în conformitate cu Recomandarea Consiliului 96/694/CE din 2 decembrie 1996 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul decizional, Proiect de act normativ în conformitate cu Rezoluția Consiliului și a miniștrilor pentru ocuparea forței de muncă și politică socială, reuniți în cadrul Consiliului din 29 iunie 2000, privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la viața de familie și la viața profesională, Proiect de act normativ pentru consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență, specificat în Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 (2014/124/UE).

Totodată, Consiliul este implicat în analiza compatibilității legislației naționale la Directiva 2004/113 CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă; Directiva 79/7/CEE din

19 decembrie 1978 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale; Directiva 2002/73 a Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene din 23 noiembrie 2002 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe și prezentarea de propuneri pentru proiectele de lege pentru transpunerea acestora.

Astfel, se constată că activitățile menționate implică creșterea semnificativă a sarcinilor urgente, de importanță majoră și de complexitate sporită, care vor necesita efort și implicare suplimentară din partea personalului Consiliului pentru egalitate.

Consiliul se confruntă în mod constant cu o gravă problemă în partea ce ține de încadrarea și menținerea unui personal calificat, pentru îndeplinirea sarcinilor sale de prevenire și combatere a discriminării și asigurare a egalității. Astfel, Consiliul pentru egalitate înregistrează o deficiență de personal cu funcție publică de execuție în proporție de 60%, ceea ce duce la scăderea gradului de implementare a atribuțiilor Consiliului, cum ar fi imposibilitatea monitorizării prescripțiilor și recomandărilor Consiliului, susținerea în persoană în fața instanțelor de judecată a deciziilor Consiliului, creșterea termenului de examinare a plângerilor, scăderea numărului de sesiuni de informare. Această situație este determinată în principal de migrația personalului și, în același timp, de interesul scăzut manifestat de specialiști în ocuparea posturilor vacante prin concursuri. Unul dintre motivele majore care determină acest dezinteres este nivelul redus al salarizării, care nu corespunde complexității și importanței muncii desfășurate de către personalul Consiliului pentru egalitate.

Totodată, este important de menționat că pct. 28 din Recomandarea de politică generală a Comisiei Europene împotriva Rasismului și a Intoleranței (ECRI) nr. 2, instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă suficient personal și fonduri pentru a-și pune în aplicare toate funcțiile și competențele cu un impact real. De asemenea, ECRI a explicat că adecvarea finanțării și a organizării personalului instituțiilor de promovare a egalității este un factor cheie pentru eficacitatea acestora și trebuie stabilită pe baza unor indicatori obiectivi. Aceștia ar putea include (i) dimensiunea statului membru și a populației sale, (ii) nivelul și natura incidentelor raportate și nedecarate de discriminare și intoleranță, inclusiv discursurile de instigare la ură, (iii) intervalul, capacitatea și contribuția altor instituții care activează în domenii care vizează egalitatea, discriminarea și intoleranța, (iv) costurile implicate pentru instituția de promovare a egalității în implementarea funcțiilor și competențelor sale la o scară largă și respectând calitatea necesară pentru a aduce o contribuție și (v) scara bugetului național al statului membru .

În raportul asupra Republicii Moldova din cadrul celui de-al V-lea ciclu de monitorizare, ECRI a constatat că organele de promovare a egalității, atât Consiliul pentru egalitate, cât și Ombudsmanul, în ciuda impactului lor din ce în ce mai mare, nu dispun în mod serios de resursele financiare și umane necesare pentru a-și îndeplini mandatele în mod eficient.

În această privință, ECRI a recomandat autorităților să consolideze capacitatea instituțională a Consiliului pentru egalitate (recomandarea nr. 99), precizând că în acest sens, autoritățile ar trebui, în special: ii) să aloce ambelor instituții, suficiente resurse financiare și umane, inclusiv fonduri pentru a asigura campanii de sensibilizare; iii) să se asigure că cele două instituții își mențin întreaga independență financiară față de guvern.

În Concluziile pe marginea implementării recomandărilor în privința Republicii Moldova, adoptate la 30 martie 2021, ECRI a constatat că statul nu a realizat progrese în implementarea recomandării privind alocarea de resurse umane suficiente către Consiliul pentru egalitate, iar insuficiența de personal continuă să constituie o provocare în principal din cauza salariilor mici și gradului înalt de solicitare a angajaților. Din această perspectivă, ECRI a concluzionat că recomandarea a rămas neimplementată.

În egală măsură, recomandarea privind continuarea eforturilor orientate pe consolidarea rolului Consiliului pentru egalitate, inclusiv prin promovarea modificărilor legislative de rigoare a fost formulată pentru Republica Moldova și în cadrul ciclului III al Evaluării Periodice Universale de către Consiliul pentru drepturile omului. În același context, în Observațiile finale pe marginea celui de-al VI-lea raport periodic al Republicii Moldova, Comitetul privind eliminarea discriminării față de femei a recomandat reluarea procesului de modificare a cadrului normativ în vederea consolidării Consiliului pentru egalitate, cu alocarea resurselor adecvate.

Pentru implementarea amendamentului vor fi necesare cheltuieli suplimentare pentru salarizarea funcționarilor 1378,9 mii lei.

**Deputați:**

**Natalia Davidovici**

*Dalugobu*  
*Murkauer - Pogor* *Angela*  
*Smchelic* *Eugeniu*  
*Vitali Gavroue*  
*Eugenia Căpocari*  
*Mariana Lucretiana*