



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr. _____

din _____
Chișinău

**Cu privire la aprobarea Strategiei
pentru asigurarea egalității între femei și bărbați
în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și
a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia**

În temeiul art. 17 al Legii nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art. 200), cu modificările și completările ulterioare, și în scopul asigurării unei abordări complexe a egalității între femei și bărbați în documentele de politici din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor, Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă:

- 1) Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021, conform anexei nr.1;
- 2) Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021, conform anexei nr.2.

2. Ministerele și alte autorități administrative centrale:

- 1) vor întreprinde măsurile ce se impun în vederea atingerii obiectivelor Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia;
- 2) vor integra abordarea complexă a egalității între femei și bărbați în documentele de dezvoltare strategică sectorială, conform competențelor;
- 3) vor prezenta Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, până la data de 1 martie a anului următor celui de referință, raportul cu privire la realizarea acțiunilor din planul menționat.

3. Monitorizarea și coordonarea procesului de realizare a Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe

anii 2017-2021 se pune în sarcina Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care va raporta Guvernului anual, pînă la 30 aprilie.

4. Finanțarea acțiunilor prevăzute în prezenta hotărîre se va efectua din contul și în limitele bugetelor instituțiilor/autorităților publice implicate, precum și din alte surse neinterzise de legislație.

5. Se recomandă autorităților administrației publice locale să întreprindă măsurile necesare pentru realizarea obiectivelor Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia.

6. Controlul asupra executării prezentei hotărîri se pune în sarcina Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați.

Prim-ministru

PAVEL FILIP

Anexa nr.1
la Hotărîrea Guvernului nr.
din 2016

STRATEGIA
pentru asigurarea egalității între femei și bărbați
în Republica Moldova pe anii 2017-2021

I. DESCRIEREA SITUAȚIEI

Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 (în continuare – Strategie) are drept scop cultivarea respectului față de rolul legii în realizarea protecției drepturilor omului, asigurării valorilor unui stat de drept, creșterii economice și durabilității societății în general. Egalitatea între femei și bărbați înseamnă drepturi, oportunități și responsabilități egale pentru fiecare femeie și bărbat în toate sferele vieții publice și private. Acest principiu este încorporat în toate tratatele internaționale din domeniul drepturilor omului și consfințit în Legea supremă a țării. Programele guvernamentale reprezintă expresia clară de implicare, promovare și susținere a egalității între femei și bărbați, demonstrând astfel și angajamentele asumate în plan internațional pentru promovarea și respectarea principiului democrației.

Cadrul normativ care formează baza politicilor în domeniul egalității de gen din Republica Moldova s-a elaborat în conformitate cu documente internaționale de referință, la care statul este parte: Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948), Convenția asupra drepturilor politice ale femeii (1952), Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (1966), Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (1979), Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (1995), convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii, Obiectivele de dezvoltare durabilă. La Summitul privind Dezvoltarea Durabilă din data de 25 septembrie 2015, statele-membre ale Organizației Națiunilor Unite (în continuare – ONU) au adoptat Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030, care include un set de 17 Obiective de dezvoltare durabilă pentru a pune capăt sărăciei, a lupta cu inegalitatea și injustiția și a soluționa problemele ce țin de schimbările climatice până în anul 2030. Obiectivul 5 se referă în mod explicit la dimensiunea de gen, iar celelalte includ transversal perspectiva de gen în domenii precum sărăcia, sănătatea, schimbările climatice, infrastructura, securitatea alimentară, ocuparea forței de muncă, gestionarea durabilă a resurselor naturale, creșterea economică, accesul la justiție.

În contextul aderării și alinierii Republicii Moldova la documentele menționate, la nivelul forurilor legislative și executive au fost realizate acțiuni strategice de racordare a cadrului normativ existent la standardele internaționale, europene și regionale în domeniul egalității de gen. La nivel național, domeniul

de asigurare a egalității între femei și bărbați a fost substanțial îmbunătățit în ultimele decenii prin:

1) adoptarea legii-cadru – Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și a legislației aferente domeniului, ce vizează prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, violența în familie, asigurarea egalității;

2) aprobarea planurilor de acțiuni și a unui document de politici – Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, precum și realizarea abordării complexe de asigurare a egalității între femei și bărbați în documentele de politici aprobate pe domeniile sănătate, antreprenoriat, educație, angajare în câmpul muncii, administrație publică locală;

3) fortificarea mecanismului instituțional prin instituirea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați;

4) consolidarea Direcției politici de asigurare a egalității între femei și bărbați în cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care elaborează și promovează politicile din domeniu și asigură lucrările de secretariat ale Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați;

5) crearea unităților gender din ministere și alte autorități administrative centrale, care monitorizează respectarea legislației în domeniu;

6) instituirea grupurilor coordonatoare în domeniul gender, cu statut de organ consultativ și coordonator, constituit din unități gender ale subdiviziunilor ce dețin competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul de activitate al autorității publice centrale de specialitate.

Analiza situației din Republica Moldova cu privire la tematica egalității între femei și bărbați scoate în evidență faptul că cele mai problematice aspecte sînt: abilitarea femeilor în domeniile politic, economic, social și violența în familie. În scopul redresării situației, Guvernul, societatea civilă și partenerii de dezvoltare au realizat și susținut multiple inițiative și proiecte de promovare a egalității între femei și bărbați.

Pe parcursul ultimilor ani au fost înregistrate anumite progrese: sporirea numărului de femei în poziții decizionale, deschiderea cetățenilor pentru susținerea femeilor în politică și funcții decizionale, includerea dimensiunii de gen în unele politici sectoriale, creșterea gradului de informare și sensibilizare, precum și îmbunătățirea competențelor specialiștilor din domeniu etc.

Potrivit clasamentului Indexului global al egalității de gen, lansat de Forumul Economic Mondial (2015), Republica Moldova s-a plasat în topul primelor 30 de state (poziția 26) dintre 145 de state evaluate. În Raportul Dezvoltării Umane, elaborat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, după Indexul Inegalității de Gen, Republica Moldova s-a clasat pe locul 50 printre 155 de țări ale lumii. Cu toate acestea, femeile continuă să fie subreprezentate la nivelul forurilor politice înalte, în funcții de conducere din autorități publice centrale și locale, deși dețin o educație superioară și calificări profesionale avansate.

În domeniul pieței muncii, discriminarea femeilor persistă, îndeosebi în ceea ce privește angajarea și avansarea, salarizarea, reintegrarea la locul de

muncă după concediul de îngrijire a copilului și participarea la instruiți și deplasări, iar retribuirea muncii acestora este în medie cu circa 12% mai mică față de bărbați. Motivul discriminării îl reprezintă percepțiile și convingerile stereotipice cu privire la statutul și rolul femeii și bărbatului în societate și în familie.

Insuficiența serviciilor de îngrijire a copiilor la etapa preșcolară, precum și participarea redusă a bărbaților în creșterea și educația copiilor creează mari obstacole în calea afirmării profesionale a femeilor și implicării acestora în activități publice și politice. Spectrul problemelor cu care se confruntă femeile din Republica Moldova este variat, ele constituind un important impediment în asigurarea bunăstării și condițiilor optime de trai pentru toți cetățenii țării.

Analiza SWOT în domeniul egalității de gen

Puncte forte	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> - existența prevederilor legale naționale și a experienței internaționale în toate sectoarele de politici pe domeniul egalității de gen - domeniul egalității de gen – prioritate în Acordul de Asociere Republica Moldova-Uniunea Europeană - prioritățile separate și integrate intersectorial în Obiectivele de dezvoltare durabilă - premisele instituționale existente în domeniul egalității de gen pentru coordonarea activităților în implementarea politicilor publice sectoriale - existența politicilor sensibile la dimensiunea de gen privind antreprenoriatul feminin, a programelor profesionale de instruire pentru femei în inițierea și dezvoltarea afacerilor - parteneriatele create cu mediul academic pe politicile egalității de gen, inclusiv în domeniul bugetării sensibile la dimensiunea de gen - cadrul legal parțial armonizat la standardele internaționale în prevenirea și combaterea violenței în bază de gen și a violenței în familie 	<ul style="list-style-type: none"> - reticența instituțională și politică pentru implementarea politicilor din domeniul egalității de gen și măsuri de austeritate întreprinse de către Guvern - statutul necorespunzător misiunii al Direcției politici de asigurare a egalității între femei și bărbați din cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei - înțelegerea lacunară și perceperea deficitară a relației dintre egalitatea de gen și bunăstarea cetățenilor și a statului - pîrghiile insuficiente de implementare a prevederilor legale și a mecanismelor instituționale în domeniul egalității de gen - lipsa măsurilor afirmative de promovare a femeilor și bărbaților în diferite domenii - fluctuația înaltă a cadrelor la nivelul ministerelor și altor autorități administrative centrale - cunoștințele insuficiente ale funcționarilor publici din diferite sectoare ce ar permite abordarea complexă a egalității de gen în politicile publice - consolidarea sporadică a capacităților funcționarilor publici în domeniul egalității de gen - utilizarea redusă a datelor statistice dezagregate pe sexe în elaborarea,

	implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor - prezența stereotipurilor și prejudecăților de gen în toate sferele vieții publice și private
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> - existența angajamentelor internaționale în domeniu și a recomandărilor comitetelor specializate oferite în baza tratatelor ratificate - bune practici la nivel regional și global asociate cu experiența unor intervenții pe dimensiunea de gen la nivel național (sănătatea reproductivă, ghidarea în carieră, concilierea vieții de familie cu cea profesională, promovarea antreprenoriatului feminin, studii și curriculum elaborate în bugetarea sensibilă la gen) - suportul din partea organizațiilor internaționale - setul de indicatori sensibili la dimensiunea de gen adaptați pentru cele mai relevante sectoare - inițierea procesului de armonizare a legislației naționale la aquis-ul comunitar 	<ul style="list-style-type: none"> - condițiile politice și social-economice nefavorabile ce ar putea bloca acțiunile de implementare a prezentei Strategii - rezistența bazată pe stereotipuri la diferite niveluri - utilizarea insuficientă a datelor statistice colectate și lipsa de studii aprofundate în domeniile menționate, care să identifice în profunzime problemele reale în ceea ce privește egalitatea de gen

II. DEFINIREA PROBLEMELOR

2.1. *Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor*

1. Egalitatea de gen și eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei și fete nu este doar un drept de bază, dar și o precondiție pentru dezvoltarea economică a țării. Abilitarea femeilor și promovarea egalității de gen sînt esențiale pentru accelerarea dezvoltării durabile, pentru eliminarea practicilor discriminatorii, a sărăciei și inegalității, precum și asigurarea participării depline și eficiente a femeilor în procesele de luare a deciziilor. O antrenare echilibrată a femeilor și bărbaților în politică și în procesul de luare a deciziilor contribuie la adoptarea unor decizii optime, reprezentative și adecvate pentru populație. Cu toate că la nivel legislativ a fost adoptată cota minimă de reprezentare de 40% a ambelor sexe în organele de conducere, nu a fost elaborat și mecanismul de realizare a acestei măsuri afirmative, care prevede poziționarea femeilor și bărbaților pe listele de candidați.

2. Femeile din Moldova continuă să fie subreprezentate în procesele politice și publice de luare a deciziilor, în materie de relații externe și în mediul de afaceri. Acest nivel de participare nu corespunde obiectivului de reprezentare a femeilor în proporție de 30% în Parlament, 40% în consiliile locale, 25% în consiliile raionale și în funcție de primar până în anul 2015, stabilit în Obiectivele de dezvoltare ale mileniului (tabelul 1).

Tabelul 1

**Ponderea femeilor în organele de luare a deciziilor
după indicatori și ani (%)**

	008	009	010	011	012	013	014	015
Miniștri femei în cadrul ministerelor	9,4	3,3	,3	,3	8,7	5,0	5,0	5,0
Deputați femei în Parlament	0,8	4,8	5,7	9,8	9,8	9,8	8,8	1,8
Femei în funcții de primar				8,5				2,5
Femei în consiliile locale				8,6				5,2
Femei în consiliile raionale și municipale				7,4				8,4

Sursa: *Biroul Național de Statistică*

Totodată, ținem să menționăm că, în perioada 2008-2015, în funcții de conducere din cadrul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova au activat 11 femei, reprezentând o pondere de 16,9 % din totalul funcțiilor de șefi ai misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ocupate.

3. Participarea egală a femeilor și bărbaților în procesul decizional este susținută la nivel internațional prin Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW). Promovarea unui set de măsuri, inclusiv de discriminare pozitivă, de facilitare a participării echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și public la toate nivelurile este reflectată în Recomandarea Rec (2003)3 din 12 martie 2003 a Consiliului de Miniștri al Consiliului Europei, adresată statelor-membre, privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor politice și publice. Totodată, prin Recomandarea 1899 (2010) a Adunării Parlamentare a Consiliului Europei privind creșterea reprezentării femeilor în politică prin intermediul sistemului electoral, adoptată de 27 ianuarie 2010, statele-membre sunt

încurajate să mărească reprezentarea femeilor prin introducerea măsurilor temporare speciale.

Probleme identificate:

- a) subreprezentarea femeilor în procesul decizional politic, public și în domeniul relațiilor externe;
- b) lipsa mecanismelor de implementare a măsurilor afirmative cu privire la promovarea femeilor la procesul decizional politic și public;
- c) reflectarea insuficientă în statutele partidelor politice a principiului egalității între femei și bărbați și avansarea femeilor în organele de conducere și pe listele de candidați pentru alegerile parlamentare și locale;
- d) persistența unor bariere tradiționale: culturale, sociostructurale și politice, care împiedică participarea femeilor la procesul decizional politic și public.

2.2. *Aria de intervenție: Piața muncii și disparitate salarială de gen*

4. Rata de ocupare a femeilor pe piața muncii este mai mică, înregistrând 37,4% în comparație cu cea a bărbaților de 42,1%. Ponderea femeilor în totalul populației ocupate este, practic, egală cu cea a bărbaților și se menține pe parcursul ultimilor ani la același nivel de 49,6% femei și 50,4% bărbați. Factorii ce explică această situație sînt diverși. Astfel, pentru femeile cu vîrsta cuprinsă între 25-49 ani cu cel puțin un copil (sub 16 ani), rata de ocupare este de 51,4%, în timp ce pentru femeile fără copii, rata de ocupare atinge valoarea de 57,8%. Această diferență este în descendență în funcție de numărul de copii: de la 51,4%, în cazul femeilor cu un copil, pînă la 47,6% – pentru femeile cu 3 și mai mulți copii. Reieșind din rolurile tradiționale de gen, femeile își asumă în mod preponderent responsabilitățile de îngrijire a copiilor, de aceea rata de ocupare scade în cazul femeilor care au copii de pînă la doi ani și constituie 15,3% față de 53% la bărbați.

5. În același timp, șomajul afectează bărbații într-o proporție mai mare decît femeile. Peste 60 la sută din totalul șomerilor sînt bărbați, reprezentînd cu 1,5 puncte procentuale mai mult, la bărbați 4,6% față de rata înregistrată la femei – 3,1%.

6. O altă problemă de gen pe piața muncii este menținerea unui decalaj între veniturile bărbaților și ale femeilor. În acest sens există încă sectoare preponderent masculinizate sau feminizate, iar acestea din urmă sînt caracterizate de un nivel mai scăzut de remunerare. Distribuția după sectoare economice relevă o pondere mai mare a femeilor ocupate în sectorul servicii (59 % femei și, respectiv, 41 % bărbați). Femeile se regăsesc mai puțin în sectorul agricol (43%), industrie (46%) și construcții (9%), dar reprezintă majoritatea în activități economice ce țin de hoteluri și restaurante (70,9%), învățămînt (80,0%), ocrotire

a sănătății (85,2%), comerț (57,1%). Deși femeile dețin ponderi mai mari în sectorul serviciilor față de domeniile agricol și industrial, aceasta nicidecum nu le avantajează din perspectiva unei independențe economice, ci mai degrabă le descurajează economic, din cauza lipsei unor politici și acțiuni clare de sensibilizare asupra economiei informale în aceste sectoare din partea angajatorilor.

7. Totodată, femeile sînt încadrate *dominant în activități ce solicită un nivel înalt de calificare*. Repartizarea populației ocupate după funcții deținute/profesii exercitate denotă o preponderență a femeilor printre *specialiștii în diverse domenii de activitate* (respectiv, 63% femei și 37% bărbați), precum și a *tehnicienilor și altor specialiști cu nivel mediu de calificare* (68% femei și 32% bărbați). Încă mai mari sînt ponderile femeilor printre *funcționarii administrativi* (86,8%) și *lucrătorii din domeniul serviciilor și comerțului* (74,5%).

8. Femeile, într-o măsură mai mare ca bărbații, preferă activități salariate și locuri de muncă formale. Astfel, 72% din totalul femeilor ocupate sînt angajate în calitate de salariate. La bărbați acest indicator constituie 62%. În rîndul nonsalariaților, bărbații predomină în categoria lucrătorilor pe cont propriu (60,3%), iar femeile – printre lucrătorii familiali neremunerați (72,3%). Ponderea ocupării informale a femeilor constituie 28%, iar a bărbaților – 37%.

9. Femeile cîștigă în medie cu 12,4% mai puțin față de bărbați (87,6% din salariul mediu al bărbaților). Factorii care generează această disparitate sînt multipli. Nivelul de remunerare al femeilor este mai mic decît al bărbaților în majoritatea activităților economice, discrepanța fiind de la 1,5% în *transport și depozitare* pînă la 27,6% în *activități financiare și de asigurări*.

10. Un alt factor care determină această disparitate este numărul mic al femeilor în funcții manageriale. Din totalul *conducătorilor de toate nivelurile* 57% sînt bărbați, iar 43% – femei. În cazul primilor conducători de unități economico-sociale, diferențele în aspect gender sînt și mai pronunțate. Raportul între femei și bărbați în rîndul angajatorilor este de 1 la 4 (respectiv 26,9% femei și 73,1% bărbați), indiferent de forma de proprietate a unității pe care o conduc.

11. Actualmente situația de pe piața muncii prin prisma dimensiunii de gen constituie o preocupare atît la nivel național, cît și european. Astfel, obiectivul-cheie al ocupării forței de muncă din cadrul Strategiei pentru creștere economică „Europa 2020” prevede că 75% dintre femei și bărbați de vîrstă cuprinsă între 20 și 64 ani vor avea un loc de muncă pînă în 2020, atingerea acestui obiectiv fiind posibilă în mod special prin creșterea participării femeilor pe piața muncii.

12. Implicarea economică a femeilor în viața comunității presupune competențe, voință, raționament și, nu în ultimul rând, opțiune. Cu regret, femeile din zonele rurale sînt dezavantajate, fiindcă nu dispun de oportunități economice. De aceea abilitarea femeilor din mediul rural trebuie să constituie una din prioritățile-cheie ale politicilor publice.

13. Fenomenul migrațional în Republica Moldova continuă să ia proporții. Deși remitențele îmbunătățesc standardele de viață în gospodăriile unor migranți, consecințele migrației asupra stării psihologice a lor și a membrilor familiilor (copii rămași fără supraveghere, bătrîni abandonați, familii destrămate) sînt negative. Fluxul migrațional înalt provoacă pierderi demografice substanțiale, precum și declin socioeconomic. Dimensiunea de gen a procesului migrațional este văzută ca o matrice de identități și comportamente în contextul integrării social-economice a migranților în țările de destinație, dar și la eventuala revenire în țara de origine.

Tabelul 2

**Populația de 15 ani și mai mare aflată la lucru sau în căutare de lucru
în străinătate (după ani și sexe)**

	Total pe republică					
	2013		2014		2015	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Toate țările						
Grupe de vîrstă – total	216,9	115,6	219,0	122,8	210,8	114,6

Sursa: Biroul Național de Statistică, *Ancheta Forței de Muncă* (informația este prezentată fără datele raioanelor din partea stîngă a Nistrului și mun. Bender)

Probleme identificate:

- a) lipsa prevederilor legale și a politicilor publice cu privire la asigurarea plății egale pentru muncă egală de valoare egală;
- b) lipsa datelor statistice privind analiza complexă a disparităților de gen la retribuția muncii;
- c) persistența segregării profesionale (pe verticală și pe domenii) cu impact asupra veniturilor femeilor și ale bărbaților;
- d) rata de ocupare joasă a femeilor cu copii sub vîrsta de 16 ani;
- e) insuficiența serviciilor sociale și educaționale pentru copiii și bătrînii rămași acasă, ca urmare a persistenței migrației în scop economic;

f) dificultățile asociate vulnerabilității sporite în migrație, precum și la revenirea acasă (lipsa oportunităților de angajare, pierderea calificărilor profesionale, absența unor programe de reintegrare socială și profesională).

2.3. Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale

14. Politicile de protecție socială în Republica Moldova reprezintă un instrument esențial prin care statul oferă cetățenilor protecție, pilonul acestor politici fiind principiul tratamentului egal și al nediscriminării. În țara noastră problemele din domeniul protecției sociale sînt interconectate cu cele din domeniul economic, al sănătății, al pieței muncii, al educației, al contextului cultural cu privire la rolurile tradiționale de gen și stereotipurile dominante. Sistemul de protecție socială a populației este insensibil la problemele particulare cu care se confruntă bărbații și femeile de-a lungul vieții, urmînd ca acesta să fie îmbunătățit conform angajamentelor internaționale și standardelor europene. Se vor lua în calcul, în același timp, riscurile și vulnerabilitățile ce reies din rolurile biologice și de gen atribuite femeilor și bărbaților.

15. Politicile sociale în domeniul protecției familiilor cu copii stipulează prevederi explicite cu privire la dreptul egal al părinților privind acordarea concediului de îngrijire a copilului, însă principiul egalității în onorarea responsabilităților și obligațiunilor din viața de familie nu se respectă. Această situație este cauzată de faptul că în societate se mențin normele patriarhale, iar acest lucru defavorizează femeile care își doresc să crească profesional, îndeplinindu-și, totodată, responsabilitățile de mamă, dar și bărbații care, dincolo de cariera profesională, își doresc implicare plenară în creșterea și educația copiilor. Conform datelor statistice, în anul 2015 ponderea bărbaților beneficiari de indemnizații lunare pentru creșterea și îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani a constituit 5,1% (în anul 2014 – 2,9%), în comparație cu 94,1% femei (2014 – 96,3%).

Tabelul 2

Informația privind numărul beneficiarilor de indemnizații destinate familiilor cu copii, în dinamică pe anii 2011-2014

Categoriile de beneficiari	Situația la data de 1 ianuarie 2012		Situația la data de 1 ianuarie 2013		Situația la data de 1 ianuarie 2014		Situația de la 1 ianuarie 2015	
	Total	Dintre care beneficiari ce activează în câmpul muncii	Total	Dintre care beneficiari ce activează în câmpul muncii	Total	Dintre care beneficiari ce activează în câmpul muncii	Total	Dintre care beneficiari ce activează în câmpul muncii
	Numărul de beneficiari							
Indemnizație lunară pentru	34102	5245	35657	5398	37138	5561	39545	4628

îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani pentru:								
Mama	33669	5201	35179	5398	36371	5353	38102	4107
Tata	238	44	270	0	528	208	1164	521
Alte persoane	195	0	208	0	239	0	279	0

Sursa: CNAS

Remarcă: *În anul 2012 tata nu avea dreptul la indemnizație în cazul reluării muncii cu program parțial.*

16. Actualmente, conform prevederilor legale, se oferă concedii cu plată de îngrijire a copilului părinților ori altor membri ai familiei cu statut de asigurat pentru o perioadă de la 0–3 ani și concedii de îngrijire suplimentară neplătite, de la 3 la 6 ani. Durata mare a acestora reduce competitivitatea profesională a femeilor pe piața muncii și are un impact nefavorabil asupra angajării în câmpul muncii, promovării în carieră, ceea ce ulterior afectează și cuantumul pensiei pentru limita de vîrstă.

17. Potrivit „Portretului statistic al femeilor și bărbaților din Republica Moldova”, prezentat în martie 2016 de către Biroul Național de Statistică, femeile depășesc cota bărbaților pensionari, constituind 71% dintre pensionarii pentru limita de vîrstă. Această situație se datorează faptului că femeile trăiesc mai mult decît bărbații în medie cu 7,9 ani, speranța de viață la naștere fiind de 75,4 pentru femei și 67,5 pentru bărbați. Pe de altă parte, conform condițiilor de pensionare, femeile se pensionează la vîrsta de 57 ani, iar bărbații la vîrsta de 62 ani. Avînd un stagiul de cotizare mai mare cu 5 ani, bărbații au și o pensie mai înaltă. În același timp, reieșind din rolurile tradiționale de gen, femeile stau mai mult în concedii sociale (de îngrijire a copilului, medicale). Acest lucru influențează mărimea contribuțiilor la bugetul asigurărilor sociale și determină mărimea disproporționată a pensiei femeilor față de cea a bărbaților, riscul de sărăcie fiind mai mare pentru femeile în etate.

18. Domeniul asigurărilor sociale din cadrul sistemului de protecție socială relevă un decalaj substanțial în cuantumul pensiilor pentru limita de vîrstă acordate femeilor și bărbaților. Mărimea medie a pensiei pentru limita de vîrstă la bărbați, în sectorul nonagricol, constituie 1479,8 lei față de 1122,3 lei în cazul femeilor. Totodată, mărimea medie a pensiei pentru angajații sectorului agricol este de 986,5 lei pentru bărbați comparativ cu 931,5 lei la femei. Decalajul dintre sectorul agricol și nonagricol în ceea ce privește mărimea medie a pensiei la femei este, de asemenea, mai mic față de diferența înregistrată la bărbați. Mărimea medie a pensiei pentru limita de vîrstă a femeilor din sectorul agricol acoperă doar 69% din valoarea minimului de existență pentru pensionari, comparativ cu 73% în cazul bărbaților. În sectorul nonagricol, mărimea medie a

pensiei la bărbați depășește valoarea minimului de existență cu 10%, în timp ce la femei acoperă doar 84%.

19. Profilul feminin al persoanelor de vîrsta a treia determină necesitatea ajustării sistemului de servicii sociale la necesitățile specifice ale acestui grup demografic, inclusiv prin prisma impactului fenomenului migrațional și al sărăciei. Planificarea serviciilor sociale urmează a fi racordată la necesitățile de vîrstă ale femeilor și ale bărbaților, precum și la tendințele politicilor de ocupare în contextul îmbătrînirii active și al dialogului între generații, în situația în care, din cauza migrației, responsabilitățile de îngrijire și educare a copiilor (sau a altor membri inapți din familie) le revin persoanelor de vîrsta a treia.

20. Sistemul actual de protecție socială nu ia în considerare necesitățile femeilor ca grup demografic specific și vulnerabil (femeile cu copii mici; femeile din grupuri vulnerabile la fenomenul discriminării; femeile angajate în activități slab remunerate în sectorul social și femeile în etate). Astfel, din perspectivă strategică, intervențiile de protecție socială a acestor grupuri reprezintă o prioritate pentru reducerea sărăciei, abilitarea femeilor și realizarea de facto a egalității de gen în plan economic și social.

21. Femeile sînt stigmatizate în diferite perioade ale vieții, dat fiind că evenimentele importante precum sarcina, maternitatea, creșterea copilului și pensionarea devin surse ale discriminării și tratamentului inegal al acestora.

22. Femeile din grupuri vulnerabile la fenomenul discriminării, cum ar fi femeile care s-au aflat în detenție, HIV infectate, consumatoare de substanțe psihotrope, femeile migrante, reprezentantele minorităților (etnice, religioase, de orientare sexuală etc.), pe lîngă provocările de reintegrare socială și găsirea unui loc de muncă, se confruntă cu probleme legate de reunificarea familială și păstrarea legăturilor afective cu copiii. Lipsa programelor sociale destinate acestor grupuri are un profund efect negativ asupra întregii societăți.

Probleme identificate:

- a) integrarea insuficientă a dimensiunii de gen în politicile publice și a analizei impactului de gen în domeniul protecției sociale;
- b) lipsa programelor de reintegrare socială destinate femeilor din grupurile vulnerabile;
- c) perceperea stereotipică a femeilor ca grup principal de prestatori ai serviciilor de îngrijire și protecție socială, considerat mai puțin prestigios și fiind mai slab remunerat;
- d) implicarea redusă a bărbaților în procesul de creștere și educare a copiilor și de îngrijire a membrilor inapți din familie;
- e) discrepanța între vîrstele de pensionare și, respectiv, între cuantumul pensiei bărbaților și femeilor.

2.4. Aria de intervenție: Sănătate

23. Speranța de viață a populației din Republica Moldova are o tendință lentă de creștere: în anul 2015 a constituit în medie 71,5 ani, inclusiv la bărbați – 67,5 și la femei – 75,5 ani. Femeile trăiesc mai mult decât bărbații în medie cu 8 ani. Acest decalaj e cauzat de nivelul mai înalt al mortalității premature a bărbaților. Totodată, în anul 2015, durata medie a vieții populației din mediul urban a fost mai mare decât a celei din mediul rural, respectiv, cu 4,2 ani pentru bărbați și 3,7 ani pentru femei.

24. În perioada 2010-2014, mortalitatea generală a fost de circa 1,2 ori mai mare printre bărbați în comparație cu femeile, iar la vârsta aptă de muncă de 3,3 ori. Principalele diferențe sînt consecința mortalității mai mari la vârsta aptă de muncă a bărbaților: prin tumori – de 2,2 ori, bolile aparatului circulator – de 4,2 ori, bolile aparatului respirator – de 4,6 ori, bolile aparatului digestiv – de 2,2 ori, traume și otrăviri – de 6 ori. Principalele cauze care au generat aceste diferențe derivă din modelele comportamentale diferite ale femeilor și ale bărbaților. Rata înaltă a deceselor printre bărbați este cauzată, în special de accesarea la comportamente cu risc sporit pentru sănătate (agresiuni, accidente rutiere și la locul de muncă, alimentație nesănătoasă, mod sedentar de viață, abuz de alcool, substanțe psihotrope, tutun).

25. Aprecierea stării de sănătate este diferită la femei și bărbați. Femeile, într-o proporție mai mică, își apreciază starea de sănătate ca fiind bună. Bărbații au declarat că au o stare de sănătate bună/foarte bună în proporție de 38,7% față de 31,5% în cazul femeilor. Unul dintre factorii care influențează aprecierea stării de sănătate este vârsta persoanei. Astfel, persoanele cuprinse în grupul de vîrstă de 35-54 ani prezintă cel mai mare decalaj în aprecierea stării de sănătate bună/foarte bună, de circa 7 puncte procentuale.

26. Adresabilitatea la medic a bărbaților, indiferent de vîrsta acestora, este mai mică decât cea a femeilor. Acest lucru este cauzat inclusiv de factorii educaționali și impactul stereotipurilor asupra felului diferențiat în care familiile și societatea conturează valorile sănătății la fete și băieți. De asemenea, factorii culturali și așteptările sociale eronate cu privire la eficiența financiară a bărbaților determină o presiune mare asupra acestora, reflectîndu-se inclusiv prin rata sporită a suicidului (de 5 ori mai mare la bărbați decât la femei) și abuzul de substanțe psihotrope.

27. Deși Guvernul a aprobat strategii și programe naționale care abordează sectorial, dar și în context intersectorial, factorii de risc menționați (prevenirea și controlul bolilor cardiovasculare, tuberculozei, HIV/SIDA, hepatitelor virale, controlul consumului de tutun și al siguranței rutiere), acțiunile desfășurate nu țin cont de particularitățile de sex ale grupurilor demografice diferite. Astfel,

impactul politicilor publice nu este cel scontat și nu contribuie în măsura așteptată la îmbunătățirea situației din domeniile de referință.

28. Sănătatea reproductivă și sexuală este o altă dimensiune de interes prioritar pentru politicile de gen, în care se atestă o serie de probleme legate de dimensiunea de gen: accesul insuficient al persoanelor de ambele sexe, inclusiv al adolescenților și tinerilor, la informare și educație sexuală comprehensivă; adresabilitatea și accesul insuficient la servicii de sănătate sexuală și reproductivă, inclusiv la servicii de planificare familială, rata înaltă a fertilității la adolescente, rata înaltă a incidenței infecțiilor cu transmitere sexuală, inclusiv a infecției cu virusul HIV, rata înaltă a infertilității secundare etc.

29. Cele menționate, deopotrivă cu determinantele socioeconomice ale sănătății, cum ar fi migrația, șomajul, veniturile insuficiente, accesul redus la servicii de sănătate calitative, în special în mediul rural, afectează sănătatea femeilor și a bărbaților în general, problemele distribuindu-se diferit pe anumite grupuri nosologice.

30. De asemenea, feminizarea îmbătrânirii populației comportă o stare de sănătate precară și chiar existența unui grad de dizabilitate, care implică nevoi mai mari de asistență medicală. În același timp, serviciile de sănătate rămân puțin sensibile la dimensiunea de gen pe parcursul vieții persoanelor de ambele sexe, iar promovarea îmbătrânirii sănătoase nu constituie încă un obiectiv important pe agenda politică națională. Prevalența factorilor de risc metabolici, cum ar fi glicemia bazală, colesterolul și indicele masei corporale, crește concomitent cu înaintarea în vârstă și este mai pronunțată printre femei.

31. Deși au fost aprobate mai multe politici publice în domeniul sănătății, integrarea dimensiunii de gen este dificil de realizat, astfel că o parte din politicile publice nu iau în considerare coordonata de gen și nici nu există instrumente de care să se ghideze autorii de politici publice. De asemenea, nu sînt evaluate sub aspectul dimensiunii de gen politicile elaborate de alte sectoare care influențează direct sau indirect sănătatea, inclusiv prin prisma schimbărilor climatice și a factorului migrațional.

Probleme identificate:

a) rata înaltă a mortalității și morbidității bărbaților din cauza modului nesănătos de viață, a accidentelor rutiere, abuzului de substanțe psihotrope, accidentelor și traumatismelor la locul de muncă;

b) nivelul scăzut de informare atât a femeilor, cât și a bărbaților, inclusiv printre adolescenți și tineri, grupuri vulnerabile cu privire la sănătate și drepturile sexual reproductive;

c) persistența stereotipurilor de gen în planificarea familială, cu implicarea diferențiată a bărbaților și femeilor în luarea deciziilor referitor la planificarea familiei;

d) accesul insuficient și adresabilitatea scăzută a bărbaților și femeilor, inclusiv a adolescenților și tinerilor la servicii de sănătate, mai ales de sănătate sexuală și reproductivă și de planificare familială;

e) abordarea insuficientă a dimensiunii de gen în cadrul educației medicale;

f) sensibilitatea redusă a sistemului de asistență medicală la dimensiunea de gen.

2.4. Aria de intervenție: Educație

32. Astăzi, mai mult ca oricând, anume educația în calitate de sursă socială importantă oferă fetelor și băieților, femeilor și bărbaților oportunitatea de a avea acces la procesul de luare a deciziilor în diverse sfere ale vieții publice, oferindu-le astfel condiții optime pentru dezvoltare.

33. Realizarea egalității de gen în educație reprezintă unul dintre factorii necesari pentru asigurarea dezvoltării durabile a societății și depășirii sărăciei. Conform Raportului Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică din 2012, sînt relevate o serie de tendințe dominante la capitolul egalitatea de gen în domeniul educației. Se atestă, de exemplu, un decalaj de gen în rezultatele școlare la diferite discipline, iar acesta crește pe măsură ce elevii avansează în vîrstă. La ciclul primar, băieții și fetele se manifestă la fel de bine la matematică și științe, însă fetele au un avantaj clar la lectură. La nivel secundar, în timp ce fetele își mențin avantajul la lectură, decalajul apare în favoarea băieților la matematică. O altă tendință manifestată este că majoritatea cadrelor didactice din țările Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică sînt de gen feminin. Acest lucru este cel mai evident la treapta preșcolară și primară, unde 8 din 10 profesori sînt femei (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, 2015). Chiar dacă predarea este o meserie practică predominant de femei, există totuși segregare la capitolul cine și ce disciplină predă, pe lîngă cine este profesor și cine deține funcții de conducere.

34. Performanțele școlare sînt un alt factor important atunci cînd abordăm dimensiunea de gen, iar rezultatele Studiului de evaluare a rezultatelor școlare/competențelor elevilor (PISA) din 2009 relevă următoarele:

a) *matematică*, scor de 397 de puncte, locul 59 (nu s-au înregistrat discrepanțe semnificative între rezultatele obținute de fete în comparație cu băieții);

b) *științe*, 413 puncte obținute, locul 57 (statistic, a fost înregistrată o diferență semnificativă între rezultatele fetelor și băieților, în favoarea fetelor).

35. Un studiu de evaluare a rezultatelor școlare/competențelor de bază ale absolvenților învățămîntului primar și gimnazial pe anul de învățămînt 2014-2015, la Matematică, Limba română și Limba rusă, realizat de către Ministerul

Educației în 2015, de asemenea, relevă o serie de rezultate interesante: performanța fetelor din clasele a IV-a și a IX-a este mai înaltă decât cea a băieților. Diferența dintre gradele de realizare a testelor de către fete și băieți variază în funcție de disciplinele de examen, de la 7,2 la 11,5 puncte procentuale, la clasa a IX-a și de la 2,9 la 5,4, la clasa a IV-a. Discrepanțele dintre gradele de realizare a testelor de către băieți și fete sînt semnificative: scorul mediu al fetelor (41,72) este mai mare decât scorul mediu al băieților (38,79).

36. În acest sens sînt importante inițiativele de integrare a perspectivei de gen în programele de formare inițială și continuă a profesorilor în contextul drepturilor omului prin elaborarea unor module tematice sensibile la dimensiunea de gen, care ulterior, fiind elaborate și implementate, vor asigura echilibrul de gen în sfera educațională prin luarea în considerare a particularităților individuale ale elevilor fără a reduce capacitățile acestora la identitatea de sex.

37. Femeile și fetele sînt subreprezentate în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor atît în planul instruirii profesionale, cît și la etapa de angajare. Agenda digitală pentru Europa și a Inițiativei Europa 2020 evidențiază faptul că sectorul digital în Uniunea Europeană ar aduce un profit adițional de 9 miliarde euro dacă femeile ar fi integrate mai eficient în profesiile tehnologice. Încurajînd mai multe fete să opteze pentru cariere în domeniul digital, vom spori oportunitățile de consolidare a egalității de gen și vom îmbunătăți prognoza economică a țării. Studiile demonstrează că, deși fetele sînt pasionate de tehnologii informaționale, acestea nu neapărat decid să-și continue formarea profesională și cariera în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, deoarece acesta este în continuare perceput ca unul masculinizat.

38. La celălalt pol se află domeniile feminizate, printre care învățămîntul. Conform datelor disponibile, femeile constituie 78% din totalul cadrelor didactice. Ponderea femeilor în învățămîntul primar și secundar general constituia în 2015 85,2%; mediu de specialitate – 70%, superior – 54,2% și doar treapta secundar profesională înregistra 55,2%.

39. În scopul depășirii acestei situații, sînt necesare acțiuni de promovare și de ghidare în carieră în domenii mai puțin populare. Trebuie să fie minimalizată influența stereotipurilor de gen în alegerea meseriei prin explicarea avantajelor unei cariere axate pe competențe și potențial individual. Includerea dimensiunii de gen în unele documente normative nu este realizată consecvent, fiind deseori redusă la abordarea tradițională a modelelor de rol, fapt ce duce la perpetuarea stereotipurilor de gen.

Probleme identificate:

a) feminizarea excesivă a domeniului educației, mai ales în învățămîntul primar și secundar general;

b) feminizarea sistemului educațional este o consecință a salarizării scăzute, a subreprezentării bărbaților în domeniu, precum și a dominanței stereotipului că anume femeile sînt responsabile de îngrijirea și educarea copiilor;

c) manifestarea unor capacități insuficiente la nivel local de implementare a acțiunilor legate de asigurarea egalității de gen în domeniul educației;

d) colaborarea deficitară dintre ministere, autorități publice locale, organizații nonguvernamentale, parteneri de dezvoltare în elaborarea și coordonarea unor agende comune în domeniul educațional, fapt ce duce la diminuarea efectelor acțiunilor proiectate;

e) sensibilitate de gen redusă a specialiștilor din domeniul educației;

f) materiale didactice puține ce relevă problematica de gen și persistența stereotipurilor în manuale, activități formale și nonformale;

g) lipsa cercetărilor prin prisma dimensiunii de gen în domeniul educației (a abandonului școlar, a impactului migrației asupra școlarizării etc.).

2.6. Aria de intervenție: Schimbări climatice

40. La etapa actuală, schimbările climatice generează un complex de probleme și prezintă o preocupare strategică atât la nivel global, cît și național. Încălzirea globală implică, în prezent, două probleme majore pentru omenire: pe de o parte, necesitatea reducerii drastice a emisiilor de gaze cu efect de seră pentru stabilizarea nivelului concentrației acestor gaze în atmosferă, ceea ce ar împiedica influența antropică asupra sistemului climatic și ar da posibilitatea ecosistemelor naturale să se adapteze în mod natural, iar pe de altă parte, necesitatea adaptării la efectele schimbărilor climatice, avînd în vedere că acestea sînt deja vizibile și inevitabile din cauza inerției sistemului climatic, indiferent de rezultatul acțiunilor de reducere a emisiilor.

41. În contextul politicilor privind schimbarea climei, organismele internaționale subliniază importanța drepturilor omului, a egalității de gen, a unei tranziții echitabile pentru forța de muncă, a locurilor de muncă decente, a educației, a acțiunilor de sensibilizare, precum și a garantării securității alimentare.

42. Parlamentul European evidențiază faptul că schimbările climatice, pe lîngă celelalte efecte dezastruoase, accentuează discriminarea bazată pe sex. Se subliniază că schimbările climatice și efectele negative ale acestora ar trebui, de asemenea, considerate o problemă de dezvoltare cu impact de gen, care afectează toate sectoarele (social, cultural, economic și politic).

43. În acest sens sînt necesare eforturi conjugate ale tuturor părților implicate pentru a face astfel încît măsurile de reducere a schimbărilor climatice nefaste și a riscului de dezastru să respecte dimensiunea de gen. În contextul implementării angajamentelor internaționale, a fost aprobată Strategia Republicii Moldova de adaptare la schimbarea climei pînă în anul 2020. Deși această strategie menționează impactul negativ sporit al schimbărilor climatice asupra

grupurilor vulnerabile, printre care se includ femeile gravide, în linii generale, documentul nu este adaptat la nevoile specifice ale populației după criteriul de sex.

Probleme identificate:

- a) neinclusiunea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de mediu și a celor conexe subiectului schimbărilor climatice;
- b) lipsa cercetărilor privind adaptarea la schimbarea climei și impactul asupra diferitor grupuri demografice.

2.7. Aria de intervenție: Mecanismul instituțional

44. Necesitatea fortificării mecanismului instituțional este determinată de stringența procesului de implementare a abordării duale a egalității de gen: integrarea genului în politici și programe, pe de o parte, și asigurarea promovării egalității de gen prin conturarea acesteia ca un domeniu distinct de politici publice, pe de altă parte. În acest context, consolidarea mecanismului instituțional din domeniu reprezintă garanția menținerii progreselor obținute și a setării unor noi obiective.

45. Viziunea strategică pe termen lung pentru fortificarea mecanismului instituțional trebuie să prevadă dezvoltarea acestuia pe două niveluri: național și local. Astfel, mecanismul instituțional se va contura cu un organ de reglementare, coordonare și implementare a politicilor de gen la nivel național.

46. Pentru a transpune în practică abordarea integratoare a dimensiunii de gen în politici și programe la toate etapele ciclului de politici publice, este necesară furnizarea instruirilor sistematice pentru funcționarii publici din ministere și autorități ale administrației publice centrale și locale pe componentele de egalitate de gen și drepturile omului. Prin intermediul instruirii modulare (curs special, module de instruire) și a abordării integrate a procesului de instruire a funcționarilor publici în cadrul Academiei de Administrare Publică se va asigura formarea inițială și continuă a tuturor funcționarilor și specialiștilor în domeniul asigurării egalității de gen.

47. Deși din perspectivă legală deține multe împuterniciri și atribuții, Comisia guvernamentală pentru asigurarea egalității între femei și bărbați nu s-a consolidat ca o structură de bază în mecanismul instituțional. Pentru a actualiza și a partaja informațiile din domeniu și a facilita activitatea membrilor Comisiei, suprasolicitați cu responsabilități multiple și participări în alte comisii guvernamentale, este necesară crearea unui secretariat special dedicat acesteia. Astfel Comisia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați va deveni mai eficientă și își va asuma un rol de bază în introducerea perspectivei de gen în politicile și programele derulate la nivel național și eficientizarea asistenței tehnice.

48. Un alt aspect crucial în fortificarea mecanismului instituțional este consolidarea agendei de gen la nivel guvernamental prin intermediul dezvoltării capacităților și competențelor miniștrilor și viceministrilor, în special crearea platformei de dialog a doamnelor care dețin funcții publice și decizionale. Includerea dimensiunii de gen în politicile sectoriale și efectuarea analizei impactului de gen al politicilor poate fi realizată cu succes în baza consolidării grupurilor coordonatoare în domeniul gender în cadrul ministerelor și autorităților administrative centrale.

49. În ultimii ani, Parlamentul Republicii Moldova a susținut demersul de promovare a egalității de gen, beneficiind inclusiv de un audit de gen. Raportul de audit de gen a fost elaborat cu suportul Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, în cadrul proiectului „Îmbunătățirea democrației în Moldova prin suport parlamentar și electoral”, implementat cu sprijinul financiar al Guvernului Suediei. Remarcabilă este inițiativa de creare a platformei de dialog a femeilor deputate, care inițiază procese comune de promovare a proiectelor de lege în susținerea egalității de gen. Reieșind din constatările studiului menționat, cu toate că Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați acordă Parlamentului Republicii Moldova competențe de monitorizare a implementării principiului egalității între femei și bărbați, ceea ce ar accelera procesul de consolidare a egalității de gen, acestea nu se aplică. Acest fapt e cauzat de lipsa capacităților de monitorizare a implementării legislației în domeniu a experților de gen și unităților gender în departamentele Parlamentului Republicii Moldova. Totodată, nu există un mecanism de evaluare a proiectelor de lege prin prisma dimensiunii de gen, ceea ce face dificilă sau chiar imposibilă realizarea acestei monitorizări.

50. În cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi și al doilea este necesară consolidarea capacităților funcționarilor/specialiștilor cu atribuții în contextul implementării politicilor în domeniul asigurării egalității între femei și bărbați.

51. Fortificarea mecanismului instituțional va permite consolidarea coordonării activității în domeniul de referință, inclusiv a rețelelor de parteneriate naționale și a cooperării regionale, europene și internaționale pe domeniul asigurării egalității de gen (fortificarea relațiilor de colaborare cu Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Inspectoratul de Stat al Muncii, societatea civilă, grupurile vulnerabile, partenerii de dezvoltare, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, grupurile regionale de lucru etc.).

Probleme identificate:

a) insuficiența de resurse umane și financiare a mecanismului instituțional național actual;

b) lipsa programelor de instruire a unităților gender de la nivel local și a grupurilor de coordonare în domeniul gender din cadrul ministerelor și altor autorități administrative centrale, precum și a membrilor Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați.

2.8. Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă

52. Reflectarea dezechilibrată și tendențioasă a femeilor și bărbaților, perpetuarea conținutului sexist în publicitate sînt cauzate de atitudinile preconcepuate ale mass-mediei, în particular ale jurnaliștilor, agențiilor de publicitate și consumatorilor. Insuficiența campaniilor de promovare continuă a drepturilor femeilor și a principiului egalității de șanse, de reducere a sexismului în publicitate perpetuează stereotipurile și prejudecățile cu referire la rolurile de gen.

53. Reflectarea insuficientă a subiectelor ce invocă problema egalității de gen și lupta cu stereotipurile este determinată de diverși factori: lipsa de cunoștințe în domeniul egalității de gen a reprezentanților mass-media și nerespectarea standardelor naționale și internaționale privind egalitatea de gen, lipsa prevederilor legale specifice pe domeniu, inclusiv în codurile deontologice naționale și redacționale, dependența mass-media de factorul politic, care influențează agenda și politicile editoriale. Codul deontologic al jurnalistului din Republica Moldova include doar o stipulare generală cu privire la toleranță și nediscriminare, la Capitolul „Drepturile omului”, care se referă la nediscriminare, inclusiv pe criterii de gen, lipsind prevederi specifice, care ar face referire la inadmisibilitatea perpetuării stereotipurilor și sexismului, la necesitatea prezentării nediscriminatorii, netendențioase, corecte și echilibrate a femeilor și bărbaților în produsele mediatice.

54. Numărul femeilor protagoniste și surse în materiale rămîne în continuare mic. Femeia este, practic, invizibilă în materiale și istorii de succes, fiind prezentată fie în spațiul privat și domeniile de divertisment, fie ca victimă sau persoană lipsită de surse de existență. Toate acestea, inclusiv mesaje sexiste degradante din publicitate, reduc încrederea în sine a femeilor, afectează modul în care sînt percepute de societate și diminuează statutul lor social. Cultivarea și menținerea prin intermediul presei a convingerii că femeile sînt apte doar să îngrijească și să presteze servicii sociale, pe cînd domeniile politic și de afaceri aparțin bărbaților, limitează accesul și participarea femeilor în luarea deciziilor, inclusiv în cadrul mass-mediei.

55. În majoritatea universităților, la facultățile de jurnalism, nu se predau cursuri care să abordeze dimensiunea de gen în mass-media. La ora actuală doar

Universitatea Slavonă a reușit să introducă acest curs în programul de studii, iar la Universitatea „Alecu Russo” a fost inclus în planul de studii pentru studenții anului III, urmînd a fi pus în aplicare din 2017. La celelalte universități inițiativele de a introduce astfel de cursuri trenează, în principal din cauză că subiectul nu este considerat a fi unul prioritar.

56. Autoritatea de reglementare – Consiliul Coordonator al Audiovizualului – monitorizează reflectarea echitabilă de către radiodifuzori a femeilor și bărbaților doar în timpul campaniilor electorale, acest indicator fiind mai degrabă unul general, ce cuantifică doar prezența femeilor protagoniste și a femeilor surse de informații, apreciind tonalitatea știrilor în care apar acestea. Nu se analizează totuși în profunzime aceste aspecte, nu se urmărește dacă sînt respectate prevederile Codului de conduită a radiodifuzorilor, în special cele referitoare la asigurarea egalității de gen, adoptate prin Decizia Consiliului Coordonator al Audiovizualului nr. 197 din 23 decembrie 2014.

57. În pofida faptului că societatea civilă și partenerii de dezvoltare implementează proiecte de fortificare a instituțiilor mass-media cu privire la autoevaluarea acestora prin prisma de gen, instrumentul nu a fost instituționalizat de mijloacele de informare în masă. Pe durata acestor proiecte s-a constatat o anumită ameliorare a reflectării echilibrate a femeilor și bărbaților în produsele mediatice, ceea ce confirmă necesitatea reglementării unui mecanism de autoevaluare periodică. Agențiile de publicitate, în mare parte, nu se ghidează în activitatea lor de standardele europene pe domeniu, nefiind preocupate de identificarea și excluderea conținutului sexist din spoturile publicitare, în condițiile în care interesul față de conținutul de acest fel este în continuare mare.

58. Deși Republica Moldova a înregistrat anumite progrese și realizări în eliminarea și prevenirea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie, această arie necesită o abordare integrativă și coordonată pentru a reduce toate formele de discriminare și violență. Existența unei atitudini tacite de toleranță a violenței în familie din partea comunității, mass-mediei și societății în întregime continuă să fie o provocare majoră pentru dezvoltarea socioeconomică armonioasă și durabilă a Republicii Moldova. Lipsa unui mecanism instituționalizat și unificat de colectare și prezentare a datelor privind violența în bază de gen, a instrumentelor de monitorizare și evaluare a programelor și politicilor pentru eliminarea acesteia face dificilă estimarea anvergurii fenomenului în Republica Moldova.

59. Cercetările psihologice și sociale conchid că în societățile patriarhale, cu prejudecăți și stereotipuri adînc înrădăcinate în comportament și educație, transmise prin intermediul mass-media, atît bărbații, cît și femeile au tendința de a justifica și normaliza abuzurile, cazurile de violență și discriminarea bazată pe gen.

60. Violența fizică și sexuală se mențin printre cele mai răspândite forme de violență bazată pe gen, atestându-se o creștere îngrijorătoare a numărului violurilor comise: dacă în 2011 au fost înregistrate 291 de cazuri, în 2014 numărul acesta a fost de 352. Totodată, experții susțin că multe violuri nu au fost declarate din cauza stigmatului social și a unui proces judiciar de lungă durată, cu repercusiuni nefaste pentru femei.

61. Hărțuirea sexuală la locul de muncă și violența sexuală în familie rămân a fi printre cele mai grave forme de violență bazate pe gen. Analiza frecvenței cu care au loc actele de hărțuire arată că femeilor angajate li se întâmplă mult mai des să fie victime ale hărțuirii sexuale. Această situație poate induce concluzia că mediul profesional este, într-o măsură mai mare decât cel universitar, un loc în care femeile sînt agresate sexual.

62. O altă formă îngrijorătoare a violenței bază de gen este intimidarea copiilor și tinerilor. Un studiu la acest subiect arată că 17,5% dintre tinerii cu vîrsta de 17 ani au recunoscut că au intimidat pe cineva. Băieții apar în ipostaza de agresor mai des decât fetele. Accesul inechitabil și limitat la servicii, oportunități și resurse reprezintă o altă fațetă a violenței bazate pe gen, mai vulnerabile fiind femeile și fetele din anumite categorii demografice (femeile și fetele cu dizabilități, femeile în vîrstă, femeile și fetele de etnie romă, femeile migrante și fetele lăsate în urma migrației, fete și femei infectate cu HIV, victime ale traficului de persoane, femeile deținute). Pe lângă consecințele fenomenului în plan social, la nivel individual, impactul violenței în bază de gen asupra stării emoționale și a sănătății femeii are efecte devastatoare: afectează sănătatea fizică, periclitează sănătatea mentală, scade încrederea în sine și în ceilalți. Efectele pe termen lung se circumscriu tulburărilor post-traumatice de stres.

63. Anvergura violenței bazate pe gen este cauzată, menținută și perpetuată inclusiv prin intermediul discursului social, transpus în cel mediatic. Această interdependență relevă complexitatea problemei violenței bazate pe gen în Republica Moldova, dar indică și necesitatea adoptării unor acțiuni comprehensive în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de violență față de femei.

Probleme identificate:

- a) vizibilitatea redusă a femeilor în materialele informative, reflectarea diferită și tendențioasă în raport cu bărbații;
- b) perpetuarea stereotipurilor și a imaginilor sexiste, inclusiv în publicitate;
- c) deficitul de cunoștințe și competențe necesare tinerilor jurnaliști pentru a reflecta corect și echidistant femeile și bărbații;
- d) lipsa curriculumului universitar pe segmentul de egalitate de gen în domeniul jurnalismului;

e) lipsa unui indicator de monitorizare în mass-media pe domeniul egalității de gen;

f) persistența violenței față de femei și fete în societate, în discursul mediatic și în mediul educațional;

g) infrastructura subdezvoltată a serviciilor pentru subiecții violenței în familie (de protecție și asistență socială, psihologică, juridică, economică, educațională) și oportunități reduse pentru fete și femei, în special cele din grupurile vulnerabile și de risc.

2.9. Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare

64. Reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare este garantată de prevederile constituționale și legale la nivel național. De asemenea, există instrumente și norme internaționale privind perspectiva de gen, care necesită o abordare sensibilă în contextul sectorului de securitate și apărare.

65. În sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova se constată o dinamică pozitivă privind implementarea acțiunilor de sporire a nivelului de încadrare a femeilor în domeniul respectiv. Alte aspecte pozitive sînt: existența unui cadru legal-normativ cu referire la egalitatea de gen; intensificarea tendințelor privind respectarea angajamentelor internaționale; aplicarea unor politici privind eliminarea stereotipurilor de gen. Începînd cu anul 2012, la Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” sînt admise la studii și fete (în anul 2016, 12% din efectivul total de studenți erau fete). Rata fetelor înmatriculate este ajustată în fiecare an, în dependență de necesitățile Statului Major. Totodată, în cadrul Ministerului Apărării și Ministerului Afacerilor Interne s-au organizat activități de informare și instruire privind dreptul femeilor și bărbaților la tratament egal în timpul îndeplinirii serviciului.

66. Cu toate acestea, analiza datelor statistice evidențiază faptul că ponderea femeilor în funcții de conducere și de execuție în instituțiile de securitate și apărare, inclusiv în serviciul activ, este una neuniformă. În cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în anul 2015, din efectivul total 16,3% erau femei și 83,7% – bărbați, iar femeile angajate la funcții de conducere și de execuție reprezintă de 6%.

67. Coraportul angajaților în serviciul militar în anul 2015 se prezintă în felul următor: militari prin contract – 83% bărbați și 17% femei (2014 – 23%), ofițeri ai Armatei Naționale – 84% bărbați și 16% femei. Deși în cadrul Armatei Naționale la funcții de conducere sînt 20% femei ofițeri, totuși funcțiile respective nu țin de arta militară (de exemplu, Șef Serviciu Personal, Șef Centru Lingvistic, Șef Secția Financiară, Punctul medical). Între angajații civili ai Armatei Naționale corelația este de 37% bărbați și 63% femei (2014 – 70%). În cadrul Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” coraportul

dintre angajații civili pentru întreg efectivul este de 43% femei și 57 % bărbați. La funcții de conducere a personalului (militari/civili) ai Armatei Naționale sunt 3% femei, iar în Academia Militară la funcții de conducere: 0% femei și 100% bărbați. Deși în Planul Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016, Capitolul I, punctul 5 „Controlul democratic al Forțelor Armate” se evidențiază acțiunea propusă privind „asigurarea reprezentării personalului civil la toate nivelurile structurilor de securitate și apărare”, nu sînt identificate oportunități în promovarea femeilor civile la funcții de conducere (unele funcții sînt accesibile numai pentru militari, deși ar putea fi executate și de civili, iar funcția de viceministru sau chiar ministru este determinată de voința politică). Procesul de reformă a apărării urmează să introducă transformări substanțiale în vederea realizării unui echilibru între personalul militar și civil.

68. La o analiză a structurii personalului Serviciului Vamal în 2016 se constată că circa o treime din efectivul total sînt femei (29,1%) și, respectiv, două treimi – bărbați (70,9%). Raportul funcțiilor publice/posturi ocupate: funcție publică de conducere – 65,3% bărbați și 34,7% femei, funcție publică de execuție – 71,8% bărbați și, respectiv, 28,18% femei. În cadrul Serviciului Vamal, femeile sînt mai des reprezentate în poziții administrative și executive de nivel mijlociu. Încadrarea sporită a femeilor în acest sector contribuie la dezvoltarea de mijloace sigure și confidențiale pentru femei și bărbați la trecerea frontierei (de exemplu, inspecții fizice efectuate).

69. Unul dintre obiectivele privind profesionalizarea instituțiilor de securitate și apărare reprezintă sporirea participării Republicii Moldova la misiunile și operațiunile de menținere a păcii și de gestionare a crizelor. Operațiunile se desfășoară într-un mediu de securitate complex, care necesită expertiza complementară a femeilor și bărbaților, deoarece conflictele armate au efecte distincte asupra acestora. Participarea activă a femeilor în inițiativele de pace reprezintă, la nivel internațional, un element central în eficientizarea rezolvării conflictelor și consolidarea păcii. Un instrument important în acest sens este Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea. Republica Moldova, prin aprobarea Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016, și-a asumat responsabilitatea de a întreprinde acțiuni în vederea implementării Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea. Ponderea femeilor-militari prin contract care au participat din inițiativa proprie la operațiunile internaționale de menținere a păcii este de 3%, iar în cadrul Misiunii de menținere a păcii în Kosovo, desfășurată în conformitate cu Rezoluția 1244 a Consiliului de Securitate ONU, din 4 participanți – 0% femei. Aceste date sînt determinate de faptul că aspectele de gen în domeniul păcii, securității și conflictelor sînt parte dintr-o abordare complexă a problemei femeilor și bărbaților care au o influență asupra conflictelor sau sînt afectate de violența în conflicte. În același timp, semnarea în 2013 a Acordului între

Republica Moldova și Uniunea Europeană privind stabilirea cadrului pentru participarea Republicii Moldova la operațiunile Uniunii Europene de gestionare a crizelor, a permis participarea unei femei în misiunea din Mali (2014) din partea țării.

Probleme identificate:

- a) numărul scăzut de femei în funcții de conducere și de execuție în toate subdiviziunile instituțiilor din sectorul de securitate și apărare, inclusiv în serviciul activ;
- b) nomenclatorul funcțiilor restricționat și transparență redusă în procesul de ocupare a funcțiilor;
- c) lipsa politicilor de conciliere a vieții profesionale și a celei de familie în sectorul de securitate și apărare;
- d) lipsa studiilor de bază în domeniul științei militare, ceea ce diminuează participarea eficientă la instruirea femeilor și prezintă bariere în certificarea acestora pentru eligibilitate în misiuni;
- e) existența stereotipurilor privind rolul femeii în sectorul de securitate și apărare, acesta fiind în continuare perceput ca un domeniu masculinizat;
- f) netranspunerea în cadrul legislativ și de politici a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea și a rezoluțiilor conexe.

2.10. Aria de intervenție: Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen

70. Deși Republica Moldova a făcut progrese importante în promovarea egalității de gen și eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, din punct de vedere strategic, aplicarea actelor legislative și normative este una dintre principalele provocări, alături de finanțarea adecvată și necesară pentru implementarea acestora, ce au drept scop asigurarea bunăstării, echității și justiției sociale.

71. Elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice în Republica Moldova sînt neutre din perspectiva de gen. Pe de altă parte, autoritățile publice manifestă o capacitate limitată de a asigura drepturile și interesele femeilor și bărbaților prin elaborarea și evaluarea politicilor publice bazate pe analizele necesităților acestora, iar alocarea echitabilă a resurselor bugetare pentru implementarea politicilor publice este o altă provocare în realizarea angajamentelor în domeniul egalității de gen, asumate de Republica Moldova.

72. Începînd cu anul 2008, au fost întreprinse anumite acțiuni privind elaborarea viziunii strategice de implementare a bugetării sensibile la dimensiunea de gen, consolidarea capacităților actorilor implicați și pilotarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen în trei raioane. Cu toate acestea, integrarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen rămîne la o fază incipientă în

Republica Moldova, din pricina caracterului discontinuu al realizării acțiunilor și angajamentelor trasate.

73. Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen este o arie transversală care necesită o abordare comprehensivă și asumată pentru a asigura bugetarea programelor și politicilor orientate spre egalitate de gen, dar și alocarea echitabilă a resurselor atât la nivel local, cât și central.

74. Politicile din domeniul serviciilor sociale trebuie să pornească de la drepturile fundamentale ale omului privind accesul grupurilor dezavantajate și vulnerabile la serviciile sociale. În acest sens, deciziile asumate de autoritățile administrației publice locale de alocare a resurselor pentru serviciile sociale trebuie evaluate prin prisma unor reguli și criterii clare, lucru care ar permite optimizarea cheltuielilor. Datele și concluziile prezentate mai sus dezvăluie complexitatea, dar și necesitatea adoptării unor acțiuni comprehensive în vederea alocării echitabile a resurselor pentru finanțarea politicilor, programelor și serviciilor, ce ar răspunde mai bine nevoilor, necesităților și intereselor atât ale bărbaților, cât și ale femeilor, asigurând concilierea armonioasă între viața profesională și personală și echitatea socială.

Probleme identificate:

- a) realizarea discontinuă a reformei descentralizării și alocarea inefficientă și inequitabilă a resurselor pentru promovarea egalității de gen atât la nivel național, cât și local;
- b) lipsa cadrului legislativ și a instrucțiunilor bugetare de reglementare a bugetării sensibile la dimensiunea de gen în procesul de planificare bugetară;
- c) înțelegerea difuză a legăturii clare dintre prioritățile politicilor privind promovarea egalității de gen și alocarea resurselor din bugetul de stat.

III. VIZIUNEA ȘI SCOPUL STRATEGIEI

75. **Viziunea:** Valorificarea potențialului uman al societății fără discriminare după criteriul de sex

Scopul Strategiei: Abilitarea femeilor și realizarea de facto a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova

Realizarea scopului prezentei Strategii se va atinge prin implementarea obiectivelor generale și specifice, care reflectă problemele de gen și situațiile de inegalitate sau discriminare a femeilor și bărbaților pe parcursul vieții.

76. Bazată pe analiza implementării și lecțiile învățate în realizarea precedentelor obiective naționale și milenare stabilite, prezenta Strategie va mobiliza eforturile de realizare a măsurilor urgente necesare pentru a asigura egalitatea de gen în Republica Moldova.

IV. OBIECTIVELE GENERALE ȘI SPECIFICE, REZULTATELE SCONTATE, INDICATORII DE PERFORMANȚĂ ȘI PROGRES

Obiectivul general 1: Asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați

Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor

Obiectiv specific 1.1: Consolidarea mecanismelor instituționale și legale cu privire la promovarea femeilor în procesul de luare a deciziilor

Rezultate scontate:

- a) vizibilitate, expertiză sporită și număr mai mare de femei la funcții politice și decizionale;
- b) cadru legal aliniat la prevederile internaționale în domeniul reprezentării femeilor în funcții decizionale;
- c) capacități de lider ale fetelor și femeilor sporite și consolidate;
- d) formatori naționali în domeniul gender instruiți;
- e) capacități ale partidelor politice consolidate;
- f) stereotipuri de gen depășite prin dialogul social cu diferiți actori;
- g) opinia publică sensibilizată la valorile de gen, promovarea femeilor la funcții de luare a deciziilor și participarea lor la asigurarea bunăstării societății.

Indicator de performanță: diferențe reduse de reprezentare a femeilor și bărbaților în funcțiile electivă

Indicatori de progres:

- a) ponderea mandatelor deținute de femei în Parlamentul Republicii Moldova;
- b) ponderea femeilor/bărbaților miniștri/viceministri în Guvern;
- c) ponderea femeilor ambasadoare;
- d) ponderea femeilor/bărbaților funcționari publici în ministere și autorități administrative centrale, pe categorii: de conducere, de execuție;
- e) ponderea femeilor/bărbaților aleși în autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și al doilea (președinți de raioane, primari, consilieri locali, municipali);
- f) ponderea femeilor/bărbaților candidați înregistrați la alegeri parlamentare și locale (date prezentate dezagregat pe candidați, formațiuni politice înregistrate pentru alegeri).

Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale de gen

Obiectiv specific 1.2: Armonizarea legislației naționale la standardele europene privind plățile egale pentru muncă de valoare egală

Indicator de performanță: prevederi legislative noi cu privire la asigurarea principiului plății egale pentru muncă egală și de valoare egală

Rezultate scontate:

- a) cadru legislativ armonizat la standardele internaționale, mecanisme funcționale pentru reglementarea domeniului de salarizare;
- b) servicii consolidate pentru copiii cuprinși în educația timpurie;
- c) creșe create și funcționale la nivel de întreprinderi;
- d) dialog social îmbunătățit între partenerii sociali și guvernamentali;
- e) populație informată cu privire la cadrul legal de reglementare a domeniului muncii și salarizării;
- f) capacități consolidate ale reprezentanților organelor de control privind identificarea cazurilor de discriminare salarială după criteriul de sex;
- g) măsuri active de încadrare în câmpul muncii pentru femeile tinere cu copii mici;
- h) integrarea femeilor din grupurile vulnerabile pe piața muncii;
- i) cunoștințele consolidate ale reprezentanților instituțiilor de pe piața muncii privind dimensiunea de gen în sectorul lor de activitate;
- j) proceduri interne elaborate prin prisma dimensiunii de gen.

Indicatori de progres:

- a) discrepanțele salariale medii pe sexe și activități economice, bărbați/femei;
- b) proporția cazurilor identificate de discriminare salarială în totalul adresărilor;
- c) numărul de creșe deschise la nivel de întreprinderi;
- d) rata de ocupare a femeilor și bărbaților în vârstă de 25-49 de ani, în funcție de existența copiilor de vârstă preșcolară (cel puțin unu, doi, trei copii, fără copii);
- e) rata copiilor cuprinși în educația timpurie;
- f) rata populației de 15 ani și mai mare, plecată la lucru sau în căutare de lucru peste hotare, prezentată pe regiuni statistice, după nivelul de instruire, grupe de vârstă și sexe;
- g) ponderea migrantilor reîntorși printre șomerii înregistrați și plasați în câmpul muncii, pe sexe;
- h) ponderea femeilor din grupurile vulnerabile, înregistrate la organele de ocupare a forței de muncă și încadrate în măsuri active ale pieței muncii, angajate;
- i) numărul reprezentanților instituțiilor de pe piața muncii instruiți care dețin cunoștințe privind dimensiunea de gen în domeniul respectiv.

Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale

Obiectiv specific 1.3: Modificarea și armonizarea cadrului normativ privind politicile de asigurări sociale echitabile pentru femei și bărbați

Obiectiv specific 1.4: Îmbunătățirea cadrului de politici destinate familiilor cu copii în vederea asigurării implicării echitabile a părinților în creșterea și educarea copiilor

Obiectiv specific 1.5: Îmbunătățirea cadrului de politici și servicii de asistență socială prin prisma dimensiunii de gen

Rezultate scontate:

- a) reforma sistemului de pensionare reflectă problematica disparității de gen în politici;
- b) politici publice în domeniul securității sociale modificate și aprobate;
- c) cadrul legislativ al politicilor familiale modificat prin prisma dimensiunii de gen și armonizat cu standardele internaționale;
- d) concilierea îmbunătățită a vieții de familie cu cea profesională a femeilor și bărbaților;
- e) opinia publică sensibilizată cu privire la problemele demografice și politicile de conciliere a vieții de familie cu cea profesională;
- f) cadrul normativ și de politici ce reflectă dimensiunea de gen, conform necesităților beneficiarilor încadrați în servicii sociale;
- g) programe de reintegrare socială pentru grupurile vulnerabile modificate, ținând cont de dimensiunea de gen;
- h) activități realizate pentru defeminizarea domeniului.

Indicatori de performanță:

- a) egalitatea de gen asigurată în reforma sistemului de pensii;
- b) diferență redusă dintre rata de ocupare a femeilor și a bărbaților cu vârsta de 25-49 ani cu cel puțin un copil de vârstă preșcolară, doi sau trei copii;
- c) dimensiunea egalității de gen integrată în politicile sectoriale.

Indicatori de progres:

- a) discrepanțele privind mărimea medie a pensiei pentru limita de vârstă, pe sexe, în profil teritorial, bărbați/femei;
- b) distribuția pe sexe a beneficiarilor de indemnizații pentru îngrijirea copilului, aflați la evidența organelor de asigurare socială (pe medii, grupe de vârstă, persoane asigurate/neasigurate);
- c) distribuția pe sexe a persoanelor care au beneficiat de concediu de îngrijire a copilului până la 3 ani (pe medii, perioada concediului, grupe de vârstă)
- d) raportul venitului mediu lunar pe persoană în gospodăriile cu membri apti de muncă, angajați în câmpul muncii, pe grupe de vârstă, sexe;
- e) distribuția beneficiarilor de servicii ale centrelor sociale pe sexe, tip de serviciu;
- f) distribuția pe sexe a celor care au beneficiat de servicii de îngrijire socială la domiciliu și asistent personal;
- g) distribuția numărului mediu lunar al beneficiarilor cantinelor de ajutor social pe sexe;
- h) distribuția familiilor care au beneficiat de ajutor social pe sexe;

- i) rata sărăciei relative, pe sexe, grupe de vîrstă, medii de reședință.

Aria de intervenție: Sănătate

Obiectiv specific 1.6: Integrarea dimensiunii de gen în politicile din domeniul sănătății și în programele de instruire a cadrelor medicale.

Obiectiv specific 1.7: Promovarea culturii pentru sănătate printre femei și bărbați prin informare, educare și sporirea adresabilității la servicii de sănătate.

Rezultate scontate:

- a) cadru normativ elaborat prin prisma egalității de gen;
- b) cunoștințe consolidate ale specialiștilor din domeniul sănătății privind particularitățile de gen în sănătate;
- c) opinie publică sensibilizată cu privire la modul sănătos de viață în contextul necesităților de gen și de vîrstă;
- d) adresabilitate sporită a femeilor și bărbaților, fetelor și băieților, inclusiv din grupurile vulnerabile, la servicii calitative de sănătate.

Indicatori de performanță:

- a) dimensiunea egalității de gen integrată în politicile sectoriale;
- b) diferența de gen scăzută din rata generală de adresabilitate la servicii medicale.

Indicatori de progres:

- a) cadrul normativ din domeniul sănătății în anul de referință, care abordează problemele de sănătate prin prisma dimensiunii de gen;
- b) numărul lucrătorilor medicali instruiți în particularitățile de gen în sănătate;
- c) prevalența factorilor de risc în rîndul populației;
- d) numărul mediu de vizite la medicul de familie la un locuitor.

Aria de intervenție: Educație

Obiectiv specific 1.8: Integrarea dimensiunii de gen în formarea inițială și continuă a cadrelor didactice în vederea depășirii stereotipurilor și a formării conștiinței de gen.

Obiectiv specific 1.9: Includerea dimensiunii de gen în procesul de ghidare în carieră cu scopul accederii la meserii netradiționale.

Rezultate scontate:

- a) politici publice în domeniul educației sensibile la dimensiunea de gen;
- b) cunoștințe consolidate ale studenților de la facultățile pedagogice în domeniul egalității de gen;

- c) cunoștințe consolidate ale cadrelor didactice cu privire la particularitățile de gen ale elevilor în procesul de predare-învățare-evaluare;
- d) programele curriculare (inclusiv conținutul manualelor, texte, imagini, sarcini) redactate, ținând cont de dimensiunea de gen;
- e) tineri (fete și băieți) care accesează domenii profesionale în baza potențialului și a intereselor;
- f) proceduri interne elaborate prin prisma dimensiunii de gen.

Indicatori de performanță:

- a) cadre didactice instruite în domeniul egalității de gen;
- b) diferențe de gen reduse la absolvirea instituțiilor de învățământ, pe meserii/profesii.

Indicatori de progres:

- a) proporția cadrelor didactice de la stagiile de formare continuă, pe sexe, instruite în domeniul „Dimensiunea de gen în educație”;
- b) ponderea instituțiilor de învățământ superior care au introdus curriculum disciplina „Educație de gen” ;
- c) distribuția cadrelor didactice pe sexe și tipuri de instituții de învățământ;
- d) distribuția elevilor/studentilor pe sexe și tipuri de instituții de învățământ;
- e) distribuția absolvenților pe sexe și tipuri de instituții de învățământ;
- f) distribuția absolvenților instituțiilor de învățământ secundar profesional pe sexe, meserii/profesii, în profil teritorial (regiuni/raioane);
- g) distribuția absolvenților de colegii pe sexe, în profil teritorial (regiuni/raioane);
- h) distribuția elevilor de colegii pe sexe, în profil teritorial (regiuni/raioane).
- i) numărul de persoane care nu au finalizat studiile, la oricare trepte de învățământ, dezagregat după criteriul de sex.

Aria de intervenție: Schimbări climatice

Obiectivul specific 1.10: Ajustarea strategiilor sectoriale de adaptare la schimbările climatice în vederea includerii dimensiunii de gen

Rezultate scontate:

- a) cadru normativ ajustat, luând în considerare necesitățile femeilor și ale bărbaților în procesul schimbărilor climatice;
- b) funcționari publici care dețin cunoștințe în domeniul încălzirii globale prin prisma impactului de gen.

Indicator de performanță: dimensiunea egalității de gen integrată în politicile sectoriale.

Indicatori de progres:

a) numărul domeniilor din cele 7 relevante (transport și infrastructura drumurilor, agricultură, energetică, apă și canalizare, securitate alimentară, dezvoltare regională și construcții, sănătate), care au ajustat politicile publice din domeniu prin prisma dimensiunii de gen (parțial, integral);

b) proporția funcționarilor publici cu atribuții în domeniu instruiți cu privire la încălzirea globală și schimbarea climei prin prisma impactului de gen.

Obiectivul general 2: Fortificarea mecanismului instituțional de asigurare a egalității între femei și bărbați.

Aria de intervenție: Mecanismul instituțional

Obiectiv specific 2.1: Consolidarea capacităților resurselor umane în cadrul mecanismului instituțional existent la nivelul ministerelor și autorităților administrative centrale

Obiectiv specific 2.2: Eficientizarea activității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați

Obiectiv specific 2.3: Consolidarea capacităților resurselor umane în cadrul mecanismului instituțional la nivelul autorităților administrației publice locale

Rezultate scontate:

a) resurse financiare identificate/alocate pentru instruirea funcționarilor publici în promovarea politicilor de asigurare a egalității de gen;

b) cunoștințe consolidate ale funcționarilor publici în domeniul egalității de gen;

c) mecanism instituțional funcțional și fortificat în cadrul ministerelor și altor autorități administrative centrale;

d) secretariatul Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați instituit;

e) mecanism instituțional funcțional la nivelul autorităților administrației publice locale.

Indicatori de performanță:

a) grupuri coordonatoare în domeniul gender funcționale în ministere;

b) secretariat funcțional al Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați;

c) mecanism instituțional funcțional la nivelul autorităților administrației publice locale.

Indicatori de progres:

a) proporția funcționarilor publici cu atribuții pentru asigurarea egalității de gen instruiți în domeniu;

b) secretariatul Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați funcțional;

c) proporția politicilor publice evaluate în baza instrumentului analizei de integrare a dimensiunii de gen;

d) proporția autorităților publice locale în cadrul cărora unitatea gender este funcțională.

Obiectivul general 3: Combaterea stereotipurilor în societate și promovarea comunicării nonviolente

Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă

Obiectiv specific 3.1: Promovarea echilibrului de gen în mass-media și publicitate

Obiectiv specific 3.2: Sensibilizarea opiniei publice cu privire la percepția stereotipurilor de gen și comunicarea nonviolentă

Rezultate scontate:

a) agenții mass media și de publicitate care reflectă corect și imparțial femeile și bărbații;

b) indicator de monitorizare a egalității de gen în produsele mediatice integrat în procesul de monitorizare al Consiliului Coordonator al Audiovizualului;

c) curriculum cu privire la egalitatea de gen inclus în programul universitar la facultățile de jurnalism;

d) codul deontologic al jurnaliștilor modificat prin prisma egalității de gen;

e) agenții mass-media și de publicitate informate cu privire la standardele internaționale și bunele practici în domeniul egalității de gen;

f) copii și tineri informați despre prevenirea violenței în bază de gen prin intermediul subiectelor integrate în programele educaționale;

g) cadru legal armonizat cu standardele și practicile internaționale privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei și a violenței în bază de gen;

Indicatori de performanță:

a) sporirea ponderii femeilor protagoniste în produsele media;

b) stereotipuri de gen eliminate, comportamente sociale și percepții schimbate privind rolul femeii în viața publică și privată.

Indicatori de progres:

a) distribuția prezenței femeilor/bărbaților în spațiul public mediatice pe domeniul politic și economic;

b) ponderea agențiilor mass-media care implementează procedura de autoevaluare a produselor mediatice prin prisma dimensiunii de gen din totalul celor acreditate;

c) rata cazurilor de violență în familie și în bază de gen înregistrate la linia telefonică gratuită pentru victimele violenței în familie;

d) procentul din totalul de respondenți care manifestă percepții și atitudini stereotipice față de violența în bază de gen.

Obiectiv general 4: Promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare

Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare

Obiectiv specific 4.1: Asigurarea accesului femeilor la funcții de conducere și execuție în domeniul de securitate și apărare

Obiectiv specific 4.2: Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare

Rezultate scontate:

a) măsuri afirmative realizate în instituțiile de învățământ din domeniile militare, securității și ordinii publice și altor sectoare de activitate pentru promovarea femeilor în carieră;

b) percepția reprezentanților instituțiilor din sectorul de securitate și apărare privind egalitatea de gen schimbată/sensibilizată;

c) majorarea numărului femeilor participante în operațiunile de menținere a păcii și umanitare;

d) cadru normativ în domeniul de securitate și apărare revizuit și aprobat prin prisma dimensiunii de gen;

e) tematici referitoare la egalitatea de gen introduse în curriculumul academic al instituțiilor de învățământ din domeniile militare, securității și ordinii publice;

f) mecanism instituțional fortificat de asigurare a egalității de gen în domeniul de securitate și apărare;

g) reprezentanți ai instituțiilor din domeniul de securitate și apărare informați cu privire dreptul femeilor și bărbaților la tratament egal în timpul îndeplinirii serviciului și asupra politicilor de conciliere a vieții de familie cu cea profesională;

h) factorii politici și de decizie sensibilizați cu privire la necesitatea implementării Recomandării generale nr. 30 a Comitetului Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei și a Rezoluțiilor Consiliului de Securitate ONU privind femeile, pacea și securitatea;

i) subiecte privind drepturile omului și egalitatea de gen în situații de conflict și post-conflict incluse în programul de instruire pentru operațiunile de menținere a păcii;

j) tematici ce țin de egalitatea de gen incluse în programele de formare la nivel de instruire pentru operațiunile de menținere a păcii, misiuni umanitare și civile.

Indicatori de performanță:

- a) diferențe reduse de reprezentare a femeilor și bărbaților la funcții de conducere;
- b) dimensiunea egalității de gen integrată în politicile sectoriale de securitate și apărare.

Indicatori de progres:

- a) distribuția femeii/bărbați angajate în domeniul de securitate și apărare pe ranguri, în funcții de conducere și de execuție;
- b) ponderea femeilor instruite (militare, polițiste și cu statut special) în totalul femeilor revenite din concediul de îngrijire a copilului;
- c) ponderea participanților la activitățile de instruire în domeniul egalității de gen (cursuri, seminare, mese rotunde, conferințe etc.) din total, după poziții;
- d) ponderea femeii și bărbați din numărul total de femei și bărbați încadrați în sistem, pregătite la nivel profesional pentru a fi selectate să participe în operațiunile de pacificare;
- e) distribuția pe sexe a persoanelor în misiunile de menținere a păcii, umanitare și civile, pe ranguri.

Obiectiv general 5: Integrarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen în procesul de elaborare a programelor bugetare

Aria de intervenție: Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen

Obiectiv specific 5.1: Promovarea integrării dimensiunii de gen în programele bugetare prin stabilirea indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen

Obiectiv specific 5.2: Consolidarea capacităților reprezentanților ministerelor și altor autorități administrative centrale și autorităților administrației publice locale asupra importanței și implementării bugetării sensibile la dimensiunea de gen

Rezultate scontate:

- a) bugete naționale și locale sensibile la dimensiunea de gen;
- b) alocări financiare pentru domeniul egalității de gen;
- c) mediu academic implicat în procesul de promovare a subiectului bugetării sensibile la dimensiunea de gen;
- d) funcționari publici ce dețin atitudini și cunoștințe în domeniul bugetării sensibile la dimensiunea de gen;
- e) funcționari publici care aplică cunoștințe și practici sensibile la dimensiunea de gen în procesul bugetar;
- f) audite de gen realizate și indicatori sensibili la dimensiunea de gen aprobați pentru programele bugetare;

g) programe curriculare universitare și postuniversitare și de instruire continuă ce includ tematica „Bugetarea Sensibilă la Gen”.

Indicatori de performanță:

h) cadru legal și regulatori funcționali privind implementarea bugetării sensibile de gen;

i) capacități consolidate ale funcționarilor publici în domeniul bugetării sensibile la dimensiunea de gen.

Indicatori de progres:

a) cota cheltuielilor privind ariile ce vizează egalitatea de gen, pe 3 niveluri:

bugetul de stat, bugetele unităților teritoriale autonome, surse extrabugetare

b) ponderea funcționarilor publici și a persoanelor în funcții electivă, instruiți în domeniul bugetării sensibile la gen: la nivel central și local.

IV. ESTIMAREA IMPACTULUI ȘI A COSTURILOR

78. Implementarea eficientă a prezentei Strategii va determina un impact considerabil asupra situației fetelor și femeilor, băieților și bărbaților, precum și a societății în întregime în ceea ce privește problematica egalității de gen în Republica Moldova. Prezenta Strategie prevede:

a) valorificarea potențialului ambelor sexe. Toți cetățenii au dreptul la participare în viața publică și politică, iar statul este obligat să asigure șanse egale de a beneficia de acest drept pentru bărbați și femei. În cazul în care unul din sexe (mai des femeile) este subreprezentat la funcții de demnitate publică, fiind discriminat direct sau indirect, aceasta devine o problemă a echității sociale;

b) abordarea subiectului reprezentării echilibrate a ambelor sexe la funcțiile de demnitate publică, care țin și de problema încrederii față de structurile de stat, legitimitatea acestora. Deoarece femeile în Republica Moldova reprezintă mai mult de jumătate din populație, prezența acestora la funcții decizionale asigură legitimitatea structurilor respective, aducând sens naturii reprezentative a democrației;

c) crearea condițiilor de realizare a potențialului femeilor și bărbaților, inclusiv prin reducerea practicilor și situațiilor discriminatorii de gen, fapt ce va permite diminuarea fluxului migrațional al femeilor și bărbaților, care, neavând încredere în posibilitatea depășirii acestora în contextul național, vor încerca să plece în alte țări în căutarea noilor oportunități;

d) dezvoltarea societății prin prisma unor noi abordări: transpunerea în viață a bunelor practici în domeniul egalității de gen, a inovațiilor în domeniul politicilor publice, și naționalizarea Obiectivelor de dezvoltare durabilă, oferind posibilitatea de a identifica măsuri concrete și fezabile pentru redresarea situației fetelor și femeilor, băieților și bărbaților;

e) consolidarea unei imagini pozitive a țării pe plan internațional: statul nu-și poate permite subaprecierea în continuare a potențialului unuia dintre sexe, în particular a femeilor, în diverse domenii ale vieții;

f) sporirea bunăstării femeilor și bărbaților, cetățeni ai țării, ca rezultat al eliminării tuturor formelor de discriminare și violenței în bază de gen, îmbunătățirea sănătății fizice și psihice a femeilor și bărbaților, consolidarea valorilor familiale, care vor contribui la crearea unor medii favorabile educației armonioase a tinerei generații etc.

79. Realizarea egalității de gen constituie unul din mijloacele eficiente de combatere a sărăciei și de stimulare a dezvoltării durabile a societății prin considerarea Agendei Globale 2030. Asigurarea de facto a egalității de gen va contribui la reorientarea resurselor umane și financiare cheltuite pentru înlăturarea consecințelor inegalității (combaterea violenței în familie, a traficului de ființe umane, a situațiilor discriminatorii în bază de gen) spre programe de dezvoltare.

80. Finanțarea acțiunilor prevăzute în Strategie se va efectua din contul și în limitele alocațiilor aprobate în aceste scopuri în bugetele autorităților publice implicate, precum și din alte surse, conform legislației în vigoare. Pentru realizarea obiectivelor prezentei Strategii, ministerele de resort vor asigura îndeplinirea măsurilor specificate, prin planificarea resurselor financiare în Cadrul bugetar pe termen mediu. De asemenea, vor întreprinde acțiuni pentru a direcționa activitatea donatorilor spre domeniile neacoperite financiar din bugetul public național.

V. CADRUL DE IMPLEMENTARE, MONITORIZARE ȘI EVALUARE

81. Prezenta Strategie stabilește o viziune pe termen mediu pentru asigurarea integrării perspectivei de gen în documentele de politici, inclusiv în cele intersectoriale și multidisciplinare. Implementarea acesteia este preconizată pentru anii 2017-2021. Realizarea Strategiei se va asigura prin Planul de acțiuni care va fi implementat de autoritățile competente în perioada 2017-2021.

82. Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați va avea ca sarcină controlul asupra executării prezentei Strategii pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni de implementare a acesteia.

83. Ministerele și alte autorități administrative centrale vor asigura implementarea acesteia prin aprobarea planurilor sectoriale și vor raporta anual Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei despre acțiunile întreprinse. Se recomandă autorităților administrației publice locale să întreprindă măsurile

necesare pentru realizarea obiectivelor Strategiei și Planului de acțiuni menționate.

84. Monitorizarea și evaluarea Strategiei este pusă în sarcina Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei. În baza rapoartelor instituțiilor vizate, elaborate pe marginea planurilor de acțiuni sectoriale și a indicatorilor de monitorizare, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va elabora rapoarte anuale de monitorizare, care se vor prezenta Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați.

85. În procesul de monitorizare și evaluare se vor colecta, prelucra, analiza și interpreta, sistematic și la necesitate, datele relevante domeniului de referință. Monitorizarea și evaluarea se va desfășura în baza indicatorilor descriși în prezenta Strategie, care vor facilita înregistrarea progreselor realizate și gradului de atingere a rezultatelor scontate. Procesul de monitorizare a Strategiei se va desfășura continuu, pe toată durata implementării acesteia. Pe lângă colectarea, prelucrarea și analizarea datelor, aceasta va permite identificarea erorilor și includerea propunerilor de ajustare a acțiunilor planificate.

86. Procesul de monitorizare și evaluare se va realiza luând în considerare:

- a) datele statistice furnizate de către ministere și ale autorităților administrative centrale și autoritățile administrației publice locale;
- b) rapoartele prezentate de către ministere și alte autorități administrative centrale și autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și nivelul al doilea;
- c) analize, studii, cercetări în domeniu;
- d) alte informații relevante.

87. Pentru evaluarea rezultatelor realizării acțiunilor planificate, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei va elabora, în baza indicatorilor de performanță și de progres, rapoarte de evaluare a gradului de implementare a obiectivelor prezentei Strategii. Se va realiza o evaluare intermediară și o evaluare finală a implementării Strategiei. Rapoartele de evaluare se vor baza pe rapoartele anuale de monitorizare, în mod special vor include analiza nivelului de implementare a Strategiei în baza indicatorilor de performanță, vor determina și prezenta progresul în atingerea obiectivelor generale și specifice. În scopul asigurării transparenței proceselor de implementare a prezentei Strategii, rapoartele anuale de monitorizare, precum și raportul final de evaluare vor fi publicate pe pagina virtuală a Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei. De asemenea, ministerul va asigura mediatizarea progreselor pentru publicul larg, precum și diseminarea informațiilor relevante cetățenilor, partenerilor din țară și de peste hotare.

Anexa nr. 2
la Hotărîrea Guvernului nr.
din 2017

**Planul de acțiuni
privind implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității
între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021**

Nr. crt.	Acțiuni	Termene de realizare	Costuri aferente implementării	Instituții responsabile	Parteneri	Indicatori de monitorizare
1	2	3	4	5	6	7
Scopul Strategiei: Abilitarea femeilor și realizarea de facto a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova						
<i>Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor</i>						
Obiectivul general 1: Asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați						
Obiectivul specific 1.1: Consolidarea mecanismelor instituționale și legale cu privire la promovarea femeilor în procesul de luare a deciziilor Indicatori de progres: <ul style="list-style-type: none"> - ponderea mandatelor deținute de femei în Parlamentul Republicii Moldova; - ponderea femeilor/bărbaților miniștri/viceministri în Guvern; - ponderea femeilor ambasadoare; - ponderea femeilor/bărbaților funcționari publici în ministere și autorități administrative centrale, pe categorii: de conducere, de execuție; - ponderea femeilor/bărbaților aleși în autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și al doilea (președinți de raioane, primari, consilieri locali, municipali); - ponderea femeilor/bărbaților candidați înregistrați la alegeri parlamentare și locale (date prezentate dezagregat pe candidați, formațiuni politice înregistrate pentru alegeri). 						
1.	Elaborarea și promovarea mecanismului de plasare a femeilor și bărbaților pe listele de candidați în contextul asigurării cotei de 40%	2018	În limitele bugetelor aprobate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Platforma pentru Egalitate de Gen	Mecanism elaborat; proiect promovat

1	2	3	4	5	6	7
2.	Monitorizarea implementării cotei de 40% femei pe listele partidelor politice la scrutinul electoral din 2018	2018	În limitele bugetelor aprobate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Comisia Electorală Centrală	Platforma pentru Egalitate de Gen; Asociația Obștească „GENDER – CENTRU”	Număr de femei pe listele electorale înregistrate
3.	Consolidarea capacităților femeilor aflate în funcții decizionale privind egalitatea de gen	2017	În limitele bugetelor aprobate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare	Seminare de instruire realizate; număr de femei instruite
4.	Fortificarea rețelei femeilor în funcții de primar	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Congresul Autorităților Locale din Moldova; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; organizații de femei din cadrul partidelor politice	Evenimente organizate
5.	Promovarea participării femeilor de la nivel decizional în campanii informaționale, emisiuni radio și TV	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Consiliul Coordonator al Audiovizualului; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și	Participări la emisiuni radio și TV; campanii organizate

1	2	3	4	5	6	7
					Abilitarea Femeilor; instituții mass-media; Platforma pentru Egalitate de Gen	
6.	Dezvoltarea capacităților experților independenți în domeniul egalității de gen în calitate de formatori naționali	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Număr de formatori naționali instruiți; seminare organizate pentru instruire de formatori
7.	Consolidarea capacităților femeilor din grupurile subreprezentate la nivel decizional pentru sporirea activismului și liderismului politic	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Mese rotunde, seminare organizate; număr de femei instruite, pe categorii (vîrstă, etnie)
8.	Dezvoltarea programelor de mentorat pentru femei din diverse sectoare	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Platforma pentru Egalitate de Gen	Ghid pentru mentorat elaborat și aprobat; programe de mentorat sectoriale elaborate; număr de femei incluse în programe de mentorat
9.	Participarea la acțiunile realizate de către platforma comună de dialog în domeniul egalității de gen dintre Guvern, Parlament și societatea civilă	2017-2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și	Inițiative comune realizate în

1	2	3	4	5	6	7
			din contul donatorului	Familiei; Cancelaria de Stat	Abilitarea Femeilor; Platforma femeilor deputate din Parlamentul Republicii Moldova; Asociația Obștească „GENDER – CENTRU”; Clubul Politic al Femeilor 50/50	contextul asigurării egalității de gen
10.	Creșterea capacităților reprezentanților Comisiei Electorale Centrale în domeniul egalității de gen, liderismului și comunicării	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Comisia Electorală Centrală	Platforma femeilor deputate din Parlamentul Republicii Moldova; Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare	Număr de reprezentanți instruiți
11.	Ajustarea programelor de instruire prin prisma de gen pentru reprezentanții partidelor politice, cu suportul Centrului de Instruire Continuă în domeniul Electoral	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Comisia Electorală Centrală; Centrul de Instruire continuă în Domeniul Electoral	Platforma femeilor deputate din Parlamentul Republicii Moldova; Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare	Număr de persoane instruite
<i>Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale de gen</i>						

1	2	3	4	5	6	7
<p>Obiectivul specific 1.2: Armonizarea legislației naționale la standardele europene privind plata egală pentru muncă egală și de valoare egală</p> <p>Indicatori de progres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - discrepanțele salariale medii pe sexe și activități economice, bărbați/femei; - proporția cazurilor identificate de discriminare la salarizare în totalul adresărilor; - numărul de creșe deschise la nivel de întreprinderi; - rata de ocupare a femeilor și bărbaților în vârstă de 25-49 ani, în funcție de existența copiilor de vârstă preșcolară (cel puțin (cel puțin unu, doi, trei copii, fără copii); - rata copiilor cuprinși în educația timpurie; - rata populației de 15 ani și mai mare, plecată la lucru sau în căutare de lucru peste hotare, prezentată pe regiuni statistice, după nivelul de instruire, pe grupe de vârstă și sexe; - ponderea migranților reîntorși printre șomerii înregistrați și plasați în câmpul muncii, pe sexe; - ponderea femeilor din grupurile vulnerabile înregistrate la organele de ocupare a forței de muncă și încadrate în măsuri active ale pieții muncii, angajate; - numărul reprezentanților instituțiilor pe piața muncii instruiți și care dețin cunoștințe privind dimensiunea de gen în sectorul lor de activitate. 						
1.	Armonizarea cadrului normativ național cu prevederile Directivei 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Organizația Internațională a Muncii	Proiect elaborat și promovat
2.	Elaborarea propunerii de politică publică privind crearea creșelor la nivel de întreprinderi	2017	160 000 – resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Ministerul Economiei; Ministerul Educației; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare; Fondul Națiunilor Unite pentru Copii;	Opțiune de politică publică identificată; termeni de referință elaborați

1	2	3	4	5	6	7
3.	Evaluarea funcțiilor și profesiilor prin prisma asigurării principiului plății egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală	2019	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, protecției Sociale și Familiei; Consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității	Organizația Internațională a Muncii; Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”	Raport de evaluare elaborat
4.	Analiza compatibilității legislației naționale cu principiul plății egale pentru muncă egală, reieșind din experiența internațională	2017-2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”; Platforma pentru Egalitate de Gen	Analiză efectuată; proiect de modificare a unor acte normative elaborat
5.	Aprobarea și punerea în aplicare a metodologiilor de examinare a cazurilor de discriminare salarială	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”	Metodologie aprobată

1	2	3	4	5	6	7
6.	Elaborarea Regulamentului-cadru cu privire la măsurile de prevenire și combatere a discriminării după criteriul de sex, la nivel de instituții și organizații	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”	Regulament aprobat
7.	Consolidarea capacităților partenerilor sociali privind includerea principiului egalității între femei și bărbați în procesul de negocieri colective	2017-2019	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Organizația Internațională a Muncii; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	Ateliere de lucru, conferințe organizate
8.	Consolidarea capacităților instituțiilor pe piața muncii cu privire la particularitățile asigurării egalității între femei și bărbați pe piața muncii	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri; Organizația Internațională a Muncii;	Reprezentanți ai instituțiilor pe piața muncii instruiți; ateliere de lucru organizate

1	2	3	4	5	6	7
9.	Organizarea unor seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Inspectoratul de Stat al Muncii; Entitatea Națională Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Seminare organizate; număr de inspectori instruiți
10.	Promovarea măsurilor active de încadrare în câmpul muncii a femeilor tinere cu copii mici	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Organizația Internațională a Muncii; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	Număr al femeilor tinere plasate în câmpul muncii
11.	Consolidarea capacităților reprezentanților din comunitatea romă pentru o implicare activă pe piața muncii	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Organizația Internațională a Muncii; organizații nonguvernamentale din domeniu	Seminare de instruire a formatorilor realizate; număr de formatori instruiți
12.	Inițierea negocierilor privind acordurile bilaterale în domeniul migrației de muncă și protecției sociale, în scopul garantării drepturilor de asigurări sociale	2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Organizația Internațională a Muncii	Număr de acorduri bilaterale semnate
13.	Realizarea acțiunilor de integrare a femeilor din grupurile vulnerabile pe piața muncii (informare, instruire, profesionalizare, angajare)	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Agentia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Organizația	Număr de persoane integrate pe

1	2	3	4	5	6	7
			donatorului		Internațională a Muncii Organizația Internațională pentru Migrație	piața muncii, dezagregat pe sexe
Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale						
Obiectivul specific 1.3: Modificarea și armonizarea cadrului legislativ privind politicile de asigurări sociale echitabile pentru femei și bărbați Indicatori de progres: <ul style="list-style-type: none"> - discrepanțele privind mărimea medie a pensiei pentru limita de vârstă, pe sexe, în profil teritorial, bărbați/femei; - cadrul normativ armonizat cu directivele Uniunii Europene; - rata sărăciei relative, pe sexe, grupe de vârstă, medii de reședință. 						
1.	Elaborarea și promovarea actelor normative de implementare a reformei sistemului de pensionare din Republica Moldova	2017-2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Organizații internaționale	Acte legislative elaborate și modificate
2.	Armonizarea legislației naționale cu prevederile Directivei 79/7CEE a Consiliului Uniunii Europene din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Organizații internaționale	Proiect de modificare a actelor normative elaborat și promovat
Obiectivul specific 1.4: Îmbunătățirea cadrului de politici adresate familiilor cu copiii în vederea asigurării implicării echitabile a părinților în creșterea și educarea copiilor Indicatori de progres: <ul style="list-style-type: none"> - distribuția pe sexe a beneficiarilor de indemnizații pentru îngrijirea copilului, aflați la evidența organelor de asigurare socială (pe medii, grupe de vârstă, persoane asigurate/neasigurate); - distribuția pe sexe a persoanelor care au beneficiat de concediu de îngrijire a copilului până la 3 ani (pe medii, perioada concediului, grupe de vârstă ale persoanelor beneficiare). 						

1	2	3	4	5	6	7
1.	Promovarea cadrului normativ privind organizarea și funcționarea serviciului social „Centrul de zi pentru îngrijirea copiilor cu vîrsta 4 luni – 1,5 (3) ani”	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Ministerul Sănătății; Ministerul Educației; organizații internaționale	Hotărîre de Guvern aprobată
2.	Implementarea mecanismului privind acordarea concediului paternal	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Casa Națională de Asigurări Sociale	Numărul de tați care au solicitat concediul de paternitate
3.	Promovarea reformei privind politicile sociale destinate familiilor cu copii	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Organizații internaționale	Acte normative modificate
4.	Celebrarea la nivel național a Zilei Internaționale a Familiei	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Ministere și alte autorități administrative centrale; autoritățile publice locale; organizații internaționale; Asociația Obștească „GENDER – CENTRU”; Universitatea de Stat	Dispoziția de Guvern aprobată; evenimente organizate

Obiectivul specific 1.5: Îmbunătățirea cadrului de politici și servicii de asistență socială prin prisma principiului egalității între femei și bărbați

Indicatori de progres:

- coraportul venitului mediu lunar pe persoană în gospodăriile cu membri apti de muncă, angajați în câmpul muncii, pe grupe de vîrstă, sexe;
- distribuția beneficiarilor de servicii ale centrelor sociale pe sexe, tip de serviciu;

1	2	3	4	5	6	7
<ul style="list-style-type: none"> - distribuția pe sexe a celor care au beneficiat de servicii de îngrijire socială la domiciliu și asistent personal; - distribuția numărului mediu lunar al beneficiarilor cantinelor de ajutor social pe sexe; - distribuția familiilor care au beneficiat de ajutor social pe sexe. 						
1.	Asigurarea accesului la servicii sociale de calitate, inclusiv prin perfecționarea cadrului normativ care reglementează modul de organizare și funcționare a serviciilor sociale, prin prisma reformei descentralizării	2017-2020	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	HelpAge International; Platforma pentru Egalitate de Gen	Cadrul normativ modificat
2.	Asigurarea accesului la servicii sociale prin sustenabilitatea și diversificarea acestora, conform necesităților grupurilor demografice	2017-2020	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Autoritățile administrației publice locale; organizații internaționale	Cadrul normativ elaborat; număr de servicii dezvoltate
3.	Evaluarea/modificarea prin prisma principiului egalității între femei și bărbați a programelor de reintegrare socială a femeilor din grupurile vulnerabile	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Ministerul Justiției; Oficiul Central de Probațiune	Ministerul Sănătății; Programul Comun al Națiunilor Unite privind HIV/SIDA; Biroul Națiunilor Unite de Combatere a Drogurilor și Criminalității; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; organizații nonguvernamentale din domeniu	Programe de reintegrare socială modificate, ajustate la necesitățile grupurilor vulnerabile
Aria de intervenție: Sănătate						
Obiectivul specific 1.6: Integrarea dimensiunii de gen în politicile din domeniul sănătății și în programele de instruire a cadrelor medicale Indicatori de progres:						

1	2	3	4	5	6	7
<ul style="list-style-type: none"> - cadru normativ elaborat prin prisma egalității de gen; - cunoștințe consolidate ale specialiștilor din domeniul sănătății privind particularitățile de gen în sănătate. 						
1.	Elaborarea și ajustarea cadrului normativ din domeniul sănătății prin prisma dimensiunii de gen	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Sănătății	Organizația Mondială a Sănătății; Fondul Națiunilor Unite pentru Populație; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Proiecte elaborate și aprobate
2.	Organizarea activităților de instruire pentru specialiștii din domeniul sănătății cu privire la particularitățile de gen în sănătate	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Sănătății	Organizația Mondială a Sănătății; Fondul Națiunilor Unite pentru Populație; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Ședințe de lucru organizate; seminare desfășurate număr de participanți dezagregat pe sexe
3.	Acordarea de suport instituțiilor medico-sanitare pentru formarea profesională a specialiștilor în prestarea serviciilor de sănătate reproductivă, inclusiv de planificare familială	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Sănătății	Fondul Națiunilor Unite pentru Populație	Seminare organizate pentru medicii de familie, asistente medicale, echipele multidisciplinare la nivelul medicinii

1	2	3	4	5	6	7
						primare; număr de participanți instruiți
<p>Obiectivul specific 1.7: Promovarea culturii pentru sănătate printre femei și bărbați prin informare, educare și sporirea adresabilității la servicii de sănătate</p> <p>Indicatori de progres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prevalența factorilor de risc în rândul populației; - numărul mediu de vizite la medicul de familie la un locuitor. 						
1.	Organizarea activităților de informare a populației cu privire la modul sănătos de viață în contextul necesităților de gen și de vîrstă	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Sănătății	Organizația Mondială a Sănătății; Fondul Națiunilor Unite pentru Populație; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Numărul de activități organizate
2.	Sporirea adresabilității femeilor și bărbaților, fetelor și băieților, inclusiv din grupurile vulnerabile, la servicii calitative de sănătate	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Sănătății	Organizația Mondială a Sănătății; Fondul Națiunilor Unite pentru Populație; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Numărul de vizite la medicul de familie și la medicii de specialiști
3.	Informarea și abilitarea femeilor și fetelor cu dizabilități privind accesarea serviciilor de sănătate sexuală și reproductivă	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul	Ministerul Sănătății	Ambasada Finlandei la București; Centrul de Instruire în	Număr de beneficiari asistați

1	2	3	4	5	6	7
			donatorului		domeniul sănătății reproductive; Fondul Națiunilor Unite pentru Populație; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	
4.	Consolidarea capacităților femeilor/fetelor cu dizabilități pentru exercitarea drepturilor sexuale și reproductive și creșterea încrederii, respectului de sine	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Sănătății	Ambasada Finlandei la București; Centrul de instruire în domeniul sănătății reproductive; Fondul Națiunilor Unite pentru Populație; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Asociația Obștească „GENDER – CENTRU”	Seminare, mese rotunde organizate și desfășurate; număr de participanți la evenimente
5.	Implicarea instituțiilor mass-media în activități de sensibilizare a opiniei publice în scopul creșterii gradului de cunoaștere a comunității despre drepturile sexuale și reproductive ale femeilor/fetelor cu dizabilități	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Sănătății	Ambasada Finlandei la București Centrul de instruire în domeniul sănătății reproductive; Fondul Națiunilor Unite pentru	Concurs de articole organizat; număr de articole elaborate și publicate

1	2	3	4	5	6	7
					Populație; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	
Aria de intervenție: Educație						
Obiectivul specific 1.8: Integrarea dimensiunii de gen în formarea inițială și continuă a cadrelor didactice în vederea depășirii stereotipurilor și formării conștiinței de gen Indicatori de progres: <ul style="list-style-type: none"> - proporția cadrelor didactice de la stagii de formare continuă pe sexe, instruite în domeniul „Dimensiunea de gen în educație”; - ponderea instituțiilor de învățământ superior care au introdus curriculum disciplina „Educație de gen”; - distribuția cadrelor didactice pe sexe și tipuri de instituții de învățământ. 						
1.	Includerea dimensiunii de gen, prin prisma drepturilor omului, în conținuturile stagiilor de formare continuă a profesorilor	2017-2019	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației; Institutul de Științe ale Educației	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Universitatea de Stat din Moldova; Asociația Obștească „GENDER – CENTRU”	Programe de formare reevaluate; număr de cadre didactice instruite în domeniul „Dimensiunea de gen în educație”; număr de instituții de învățământ superior care au introdus curriculum disciplina „Educație de gen”

1	2	3	4	5	6	7
2.	Consolidarea capacităților profesorilor de educație civică și ale diriginților pentru ghidarea elevilor în carieră	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Agenția Austriacă pentru Dezvoltare; Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri	Seminare organizate; număr de instituții-pilot antrenate în proiect
3.	Reflectarea dimensiunii de gen în conținutul manualelor școlare	2018-2020	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Programele curriculare și manualele școlare racordate la dimensiunea egalității de gen; recomandări elaborate și integrate
4.	Coordonarea dialogului periodic și a schimbului de experiență între instituțiile de învățământ și partenerii sociali în promovarea egalității de gen	2017-2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației	Ministerul Economiei; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova	Politici publice în domeniul educației sensibile la dimensiunea de gen; număr de instituții incluse în schimbul de experiență cu partenerii sociali
5.	Realizarea cercetărilor, prin prisma dimensiunii de gen, privind abandonul școlar și impactul migrației asupra școlarizării	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Studiu elaborat; recomandări identificate

1	2	3	4	5	6	7
Obiectiv specific 1.9: Includerea aspectelor gender în procesul de ghidare în carieră cu scopul accederii la meseriile nontradiționale Indicatori de progres: <ul style="list-style-type: none"> - distribuția elevilor/studentilor pe sexe și tipuri de instituții de învățământ; - distribuția absolvenților pe sexe și tipuri de instituții de învățământ; - distribuția absolvenților instituțiilor de învățământ secundar profesional pe sexe, meserii/profesii, în profil teritorial (regiuni/raioane); - distribuția absolvenților de colegii pe sexe, în profil teritorial (regiuni/raioane); - distribuția elevilor de colegii pe sexe, în profil teritorial (regiuni/raioane); - numărul de persoane care nu au finalizat studiile, la oricare trepte de învățământ, dezagregat după criteriul de sex. 						
1.	Dezvoltarea serviciilor de consiliere profesională prestate prin intermediul centrelor de ghidare în carieră prin prisma dimensiunii de gen	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Agencia Austriacă pentru Dezvoltare; Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri	Proceduri interne elaborate prin prisma de gen; număr de beneficiari de servicii
2.	Diseminarea bunelor practici pentru redefinirea rolurilor atribuite, în funcție de sex, în domeniul profesional tehnic	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Număr de instituții cuprinse în diseminarea bunelor practici
3.	Încurajarea și promovarea egalității de gen în sectoarele și profesiile „netradiționale”, cu predilecție în domeniile ecologie și inovație	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor; Ministerul Economiei	Evenimente organizate anual în sesiunea de admitere; numărul absolvenților instituțiilor de învățământ secundar profesional pe unele profesii, dezagregat pe

1	2	3	4	5	6	7
						sexe
4.	Ghidarea tinerilor în cariera profesională prin prisma dimensiunii de gen	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Ministerul Educației	Agenția Austriacă pentru Dezvoltare; centre de ghidare în carieră	Femei/bărbați, fete/băieți beneficiari de servicii
5.	Efectuarea studiului privind antreprenoriatul feminin în Republica Moldova	2017- 2018	Resurse financiare din contul donatorului	Biroul Național de Statistică	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Studiu realizat
6.	Campanii de informare privind avantajele carierei profesionale în domeniile feminizate și masculinizate	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Platforma pentru Egalitate de Gen; Asociația Obștească „GENDER – CENTRU”	Număr de campanii organizate anual în sesiunea de admitere
7.	Organizarea Campaniei de sporire a atractivității și promovării avantajelor unei cariere în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, orientată în special spre fete	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor; Ministerul Educației; Centrul	Asociația companiilor private din sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor;	Numărul fetelor care au optat pentru cariere în domeniul tehnologiilor informației și

1	2	3	4	5	6	7
				de Guvernare Electronică	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Programul Națiunilor Unite pentru dezvoltare; Programul Comun al Națiunilor Unite privind HIV/ SIDA	comunicațiilor; număr de campanii informaționale organizate
8.	Consolidarea capacităților instituțiilor de educație și formare profesională pentru a răspunde necesităților pieței muncii rurale și susținerea politicilor de diversificare și îmbunătățire a producției agricole	2020	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației; Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	Organizația Internațională a Muncii	Numărul instituțiilor educaționale și formare profesională dotate cu materiale
9.	Instruirea și dezvoltarea competențelor micilor fermieri creatori de întreprinderi mici și mijlocii în creșterea productivității și trecerii la activități de o valoare a mai înaltă în lanțul de producere	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	Serviciul de Extensiune Rurală, Întreprinderea de stat „Centrul Informațional Agricol”	Numărul persoanelor instruite
<i>Aria de intervenție: Schimbări climatice</i>						
<i>Obiectivul specific 1.10:</i> Ajustarea strategiilor sectoriale de adaptare la schimbările climatice în vederea includerii dimensiunii de gen Indicatori de progres: <ul style="list-style-type: none"> - numărul domeniilor din cele 7 relevante (transport și infrastructura drumurilor, agricultură, energetică, apă și canalizare, securitate alimentară, dezvoltare regională și construcții, sănătate), care au ajustat politicile publice din domeniu prin prisma dimensiunii de gen (parțial, integral); - proporția funcționarilor publici cu atribuții în domeniu instruiți cu privire la încălzirea globală și schimbarea climei prin prisma impactului de gen. 						
1.	Modificarea documentelor de politici sectoriale prin	2017-2021	În limitele	Ministerul	Organizații	Număr de

1	2	3	4	5	6	7
	prisma dimensiunii de gen (transport și infrastructura drumurilor, agricultură, energetică, apă și canalizare, securitate alimentară, dezvoltare regională și construcții, sănătate) conexe domeniului schimbărilor climatice		bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Muncii Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Economiei; Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare; Ministerul Mediului; Ministerul Sănătății; Ministerul Transporturilor și Infrastructurii Drumurilor	internaționale	politici publice din domeniu ajustate prin prisma dimensiunii de gen
2.	Instruirea funcționarilor publici privind impactul încălzirii globale și schimbărilor climatice asupra sănătății, sărăciei, accesibilității resurselor naturale și rolurile de gen în acest context	2017-2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Mediului; Oficiul Schimbarea Climei	Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei; Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare	Seminare de instruire organizate; număr de funcționari publici instruiți
3.	Organizarea campaniilor informaționale cu privire la impactul schimbărilor climatice prin prisma dimensiunii de gen	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Mediului; Oficiul Schimbarea Climei	Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei; Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare	Numărul de campanii informaționale organizate
Aria de intervenție: Mecanismul instituțional						
Obiectivul general 2: Fortificarea mecanismului instituțional de asigurare a egalității între femei și bărbați						
Obiectivul specific 2.1: Consolidarea capacităților resurselor umane în cadrul mecanismului instituțional existent la nivelul ministerelor și autorităților						

1	2	3	4	5	6	7
administrative centrale Indicatori de progres: - proporția funcționarilor publici cu atribuții pentru asigurarea egalității de gen instruiți în domeniu.						
1.	Implementarea prevederilor legislative stipulate în Legea nr.71 din 14 aprilie 2016 cu privire la modificarea și completarea unor acte legislative	2017-2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei; ministere și autorități administrative centrale	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Mecanism instituțional instituit conform Legii menționate; ateliere de lucru organizate; număr de funcționari instruiți
2.	Consolidarea capacităților funcționarilor publici din cadrul ministerelor și altor autorități administrative centrale în domeniul egalității de gen	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Academia de Administrare Publică; Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Programe elaborate; cursuri de instruire organizate
3.	Armonizarea statisticilor de gen conform cerințelor Organizației Națiunilor Unite și ale Eurostat și implementarea Setului minim privind statistica de gen, recomandat de Comisia Economică a Organizației Națiunilor Unite pentru Europa	2017-2019	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Biroul Național de Statistică	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Metodologie de colectare a datelor modificată conform standardelor; seminare de instruire organizate; număr de funcționari instruiți
4.	Instruirea funcționarilor publici în producerea indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul	Biroul Național de Statistică	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Seminare de instruire organizate; număr de

1	2	3	4	5	6	7
			donatorului			funcționari instruiți
5.	Elaborarea și aprobarea materialelor metodologice pentru analiză și integrare a dimensiunii de gen în politicile publice sectoriale	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”	Politici publice evaluate prin prisma dimensiunii de gen; materiale diseminate; mese rotunde organizate
6.	Revizuirea și ajustarea cursurilor de dezvoltare profesională pentru funcționarii publici prin prisma abordării complexe a egalității de gen	2018-2019	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Academia de Administrare Publică	Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei; Comisia Europeană; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Cursuri revizuite
7.	Elaborarea Cursului de dezvoltare profesională pentru funcționarii publici „Integrarea dimensiunii de gen în politicile publice”	2018-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Cancelaria de Stat; Academia de Administrare Publică	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Curs elaborat și inclus la comanda de stat pentru personalul din autoritățile publice
Obiectivul specific 2.2: Eficientizarea activității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați Indicatori de progres: <ul style="list-style-type: none"> - proporția de politici publice evaluate în baza instrumentului analizei de integrare a dimensiunii de gen; - secretariatul Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați funcțional. 						
1.	Promovarea modificărilor la Hotărârea Guvernului nr.	2017	În limitele	Ministerul	Entitatea Națiunilor	Proiect

1	2	3	4	5	6	7
	895 din 7 august 2006 cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați		bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Muncii Protecției Sociale și Familiei	Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	modificat și aprobat
2.	Organizarea și consolidarea activității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Secretariat instituit; număr de ședințe organizate; activități realizate
Obiectivul specific 2.3: Consolidarea mecanismului instituțional la nivelul autorităților administrației publice locale Indicator de progres: - proporția autorităților publice locale în cadrul cărora unitatea gender este funcțională.						
1.	Implementarea prevederilor legislative stipulate de Legea nr.71 din 14 aprilie 2016 cu privire la modificarea și completarea unor acte legislative	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei	Autoritățile administrației publice locale; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Mecanism instituțional implementat conform Legii menționate; ateliere de lucru organizate
2.	Consolidarea capacităților funcționarilor publici din Consiliile locale și raionale în domeniul asigurării abordării complexe a egalității de gen	2018-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Academia de Administrare Publică; Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei	Cancelaria de Stat; autoritățile administrației publice locale; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Evenimente organizate la nivel local; număr de funcționari instruiți
Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă						
Obiectiv general 3: Combaterea stereotipurilor în societate și promovarea comunicării nonviolente						

1	2	3	4	5	6	7
Obiectivul specific 3.1: Promovarea echilibrului de gen în mass-media și publicitate Indicatori de progres: <ul style="list-style-type: none"> - distribuția prezenței femei/bărbați în spațiul public mediatic pe domeniul politic și economic; - ponderea agențiilor mass-media care implementează procedura de autoevaluare a produselor mediatice prin prisma de gen din totalul celor acreditate. 						
1.	Implementarea de către instituțiile mass-media a ghidului „Echilibrul de gen în produsele mediatice”	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Consiliul Coordonator al Audiovizualului	Asociația Presei Independente	Analize realizate; număr de articole publicate
2.	Implementarea metodologiei de monitorizare a mass-media electronice din Moldova în vederea respectării principiului egalității între femei și bărbați	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Consiliul Coordonator al Audiovizualului	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Informații publicate, monitorizate prin prisma egalității de gen
3.	Organizarea seminarelor zonale destinate radiodifuzorilor locali și distribuitorilor de servicii din Republica Moldova pentru evitarea promovării stereotipurilor de gen în materialele media	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Consiliul Coordonator al Audiovizualului	Organizații nonguvernamentale din domeniu	Ateliere de lucru organizate; număr de participanți informați
4.	Revizuirea și modificarea Codului deontologic al jurnalistului din Republica Moldova	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Consiliul Coordonator al Audiovizualului	Consiliul de Presă; Asociația Presei Independente; Platforma pentru Egalitate de Gen	Propuneri elaborate și consultate
5.	Combaterea stereotipurilor în societate și promovarea comunicării nonviolente de la facultățile de jurnalism,	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate;	Ministerul Educației	Mediul academic; organizații	Recomandări pentru

1	2	3	4	5	6	7
	științe ale comunicării, relații cu publicul și marketing		resurse financiare din contul donatorului		nonguvernamentale din domeniu	mediul academic remise
<p>Obiectivul specific 3.2: Sensibilizarea opiniei publice cu privire la percepția stereotipurilor de gen și comunicarea nonviolentă</p> <p>Indicatori de progres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rata cazurilor de violență în familie și în bază de gen înregistrate la linia telefonică gratuită pentru victimele violenței în familie; - procentul din totalul de respondenți care manifestă percepții și atitudini stereotipice față de violența în bază de gen. 						
1.	Consolidarea parteneriatului între instituțiile abilitate în domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie pentru asigurarea accesului victimelor violenței în familie la serviciile de asistență și protecție	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Sănătății; Ministerul Educației	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Fondul Națiunilor Unite pentru Populație; Organizația Internațională pentru Migrație	Numărul de victime asistate
2.	Organizarea seminarelor de instruire pentru cadrele didactice în contextul implementării în licee a cursului opțional „Relații armonioase în familie”	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației	Centrul Internațional „La Strada”	Număr de licee care au integrat cursul „Relații armonioase în familie”
3.	Organizarea campaniilor de informare și conștientizare pentru publicul larg privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și fete	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Fondul Națiunilor Unite pentru Populație;	Evenimente organizate la nivel național

1	2	3	4	5	6	7
				Sănătății; Ministerul Educației	Organizația Internațională pentru Migrație; Centrul Internațional „La Strada”; Platforma pentru Egalitate de Gen; Asociația Obștească „GENDER – CENTRU”	
4.	Efectuarea studiului Asociația Obștească „Violența în familie față de femei în Republica Moldova”	2019-2020	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Biroul Național de Statistică	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Studiu elaborat
Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare						
Obiectiv general 4: Promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare						
Obiectivul specific 4.1: Asigurarea accesului femeilor la funcții de conducere și de execuție în domeniul de securitate și apărare						
Indicatori de progres:						
<ul style="list-style-type: none"> - distribuția femei/bărbați angajați în domeniul de securitate și apărare pe ranguri, în funcții de conducere și de execuție; - ponderea femeilor instruite (militare, polițiste și cu statut special) în totalul femeilor revenite din concediul de îngrijire a copilului. 						
1.	Stabilirea instrumentelor de promovare a femeilor în cariera profesională în domeniul de securitate și apărare	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul Vamal; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul de	Misiunea în Moldova a Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea	Evenimente de informare organizate; numărul de femei încadrate și promovate

1	2	3	4	5	6	7
				Protecție și Pază de Stat	Femeilor	
2.	Analiza posibilităților de asigurare în instituțiile de învățământ a cotei de participare pentru femei în domeniile militare, securității și ordinii publice, ajustată contextului (măsură temporară) în anumite arii sau sectoare de activitate: educație și poziții de liderism	2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate	Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”; Academia de Poliție „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne; Institutul Național de Informații și Securitate	Măsuri afirmative incluse în instituțiile de învățământ din domeniile militare, securității și ordinii publice; analiză efectuată; cadru normativ elaborat
3.	Informarea populației despre mecanismul de depunere a plîngerilor la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	Organizații internaționale; organizații nonguvernamentale din domeniu	Campanii informaționale organizate
4.	Desfășurarea cursurilor și campaniilor de informare și comunicare în contextul promovării angajării femeilor în instituțiile din domeniul de securitate și apărare	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul Vamal; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul de Protecție și Pază de Stat	Comisia Europeană; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Misiunea în Moldova a Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa	Campanii informaționale organizate; seminare/ședințe de lucru desfășurate

1	2	3	4	5	6	7
5.	Creșterea capacităților instituționale și dezvoltarea competențelor umane de promovare și implementare a politicilor de asigurare a egalității de gen în sectorul de securitate și apărare	2019-2020	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Inspectoratul General al Poliției; Serviciul Vamal; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul de Protecție și Pază de Stat	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa Misiunea în Moldova; organizații nonguvernamentale din domeniu	Campanii informaționale organizate; seminare/ședințe de lucru desfășurate
6.	Sensibilizarea și informarea angajaților (militari, de ordine publică, cu statut special și civili) din cadrul instituțiilor de securitate și apărare asupra dreptului femeilor și bărbaților la tratament egal în timpul îndeplinirii serviciului și concilierii vieții de familie cu cea profesională	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Inspectoratul General al Poliției; Departamentul Poliției de Frontieră; Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale; Departamentul Trupelor de Carabinieri; Biroul Migrație și Azil; Serviciul Protecție Internă și Anticorupție;	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Misiunea în Moldova a Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa; organizații nonguvernamentale din domeniu	Seminare de instruire/ședințe de lucru desfășurate

1	2	3	4	5	6	7
				Serviciul Vamal; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul de Protecție și Pază de Stat		
6.	Revizuirea și aprobarea actelor departamentale privind selectarea candidaților pentru participarea la misiunile de menținere a păcii, umanitare și civile	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării	Misiunea în Moldova a Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Actele departamentale revizuite și aprobate
<p>Obiectivul specific 4.2: Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare</p> <p>Indicatori de progres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ponderea participanților la activitățile de instruire în domeniul egalității de gen (cursuri, seminare, mese rotunde, conferințe etc.) din total, după poziții; - ponderea femeii și bărbați din numărul total de femei și bărbați încadrați în sistem, pregătite la nivel profesional pentru a fi selectate să participe în operațiunile de pacificare; - distribuția pe sexe a persoanelor în misiunile de menținere a păcii, umanitare și civile, pe ranguri. 						
1.	Revizuirea cadrului normativ prin prisma dimensiunii de gen în domeniul de securitate și apărare	2017-2019	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul Vamal; Serviciul de Informații și Securitate	Misiunea în Moldova a Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea	Cadrul normativ ajustat prin prisma de gen și aprobat

1	2	3	4	5	6	7
					Femeilor	
2.	Introducerea în Curriculumul academic al instituțiilor de învățământ din domeniile militariei, securității și ordinii de drept a subiectelor ce țin de perspectiva de gen, în conformitate cu angajamentele și standardele naționale și internaționale	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate	Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”; Academia de Poliție „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne; Institutul Național de Informații și Securitate	Tematici gender sensibile introduse în Curriculumul academic; Curriculumul academic modificat și aprobat
3.	Integrarea dimensiunii de gen în Programul de instruire pentru operațiunile de menținere a păcii, în contextul asigurării unei participări sporite a femeilor în misiunile de menținere a păcii, umanitare și civile	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării	Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”	Program de instruire revizuit; seminare de instruire organizate; număr de persoane instruite
4.	Informarea reprezentanților instituțiilor de securitate și apărare asupra fenomenului <i>hărțuirii sexuale</i> la locul de muncă și identificarea/stabilirea mecanismului de control pentru prevenirea acestuia	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Inspectoratul General al Poliției;	Misiunea în Moldova a Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de	Materiale informative elaborate și distribuite; activități de informare organizate

1	2	3	4	5	6	7
				Departamentul Poliției de Frontieră; Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale; Departamentul Trupelor de Carabinieri; Biroul Migrație și Azil; Serviciul Protecție Internă și Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul de Protecție și Pază de Stat	Gen și Abilitarea Femeilor	
5.	Asigurarea implementării Recomandării generale nr. 30 a Comitetului CEDAW și Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind femeile, pacea și securitatea	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Serviciul de Informații și Securitate	Misiunea în Moldova a Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; organizații non guvernamentale din	Evenimente organizate; plan de acțiuni aprobat

1	2	3	4	5	6	7
					domeniu	
6.	Realizarea studiilor privind percepția reprezentanților instituțiilor din sectorul de securitate și apărare privind egalitatea de gen	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Inspectoratul General al Poliției; Departamentul Poliției de Frontieră; Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale; Serviciul de Informații și Securitate	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa Misiunea în Moldova; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Studii realizate în diferite sectoare
Aria de intervenție: Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen						
Obiectiv general 5: Integrarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen în procesul de elaborare a programelor bugetare						
Obiectiv specific 5.1: Promovarea integrării dimensiunii de gen în programele bugetare prin stabilirea indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen Indicator de progres: <ul style="list-style-type: none"> - cota cheltuielilor în ariile ce vizează egalitatea de gen din diferite sectoare, pe 3 niveluri: bugetul de stat, bugetele unităților teritorial autonome, surse extrabugetare. 						
1.	Identificarea și integrarea setului de indicatori sensibili la dimensiunea de gen pentru monitorizarea programelor bugetare	2017-2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; ministere și alte autorități administrative centrale	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Set de indicatori identificați

1	2	3	4	5	6	7
2.	Pilotarea integrării bugetării sensibile la dimensiunea de gen în strategiile sectoriale de cheltuieli	2018- 2019	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Strategii sectoriale de cheltuieli care conțin dimensiunea de gen; două sectoare care au pilotat bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen
3.	Elaborarea Concepției privind integrarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen în politicile sectoriale	2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Finanțelor	Ministere și alte autorități administrative centrale; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Concepție elaborată și aprobată
4.	Analiza bugetelor autorităților publice locale prin prisma bugetării sensibile la dimensiunea de gen	2017-2019	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Ministere și autorități publice locale; Academia de Studii Economice din Moldova; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Recomandări elaborate
5.	Implementarea cursului de instruire „Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen” la ciclurile de studii universitare și postuniversitare	2017	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Educației	Academia de Studii Economice din Moldova	Numărul de studenți instruiți

1	2	3	4	5	6	7
Obiectiv specific 5.2: Consolidarea capacităților reprezentanților ministerelor și altor autorități administrative centrale și locale asupra importanței și implementării bugetării sensibile la dimensiunea de gen Indicator de progres: - ponderea funcționarilor publici și persoanelor în funcții electice, instruiți în domeniul bugetării sensibile la gen, la nivel central și local.						
1.	Consolidarea capacităților funcționarilor publici în domeniul bugetării sensibile la dimensiunea de gen	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Ministerul Finanțelor; Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Numărul de funcționari instruiți; sesiuni de instruire organizate
2.	Sporirea capacităților reprezentanților Ministerului Finanțelor în integrarea complexă a egalității de gen	2017-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Finanțelor	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Numărul de funcționari publici instruiți
3.	Sporirea capacităților reprezentanților Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei în analiza strategiilor sectoriale de cheltuieli prin prisma dimensiunii de gen și identificarea indicatorilor pentru monitorizarea programelor bugetare	2017-2018	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor	Sesiuni de instruire organizate
4.	Organizarea evenimentelor și activităților privind egalitatea de gen și bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen în colaborare cu reprezentanții ministerelor și autorităților publice locale și partenerii de dezvoltare, prin încurajarea participării studenților Academiei de Studii Economice	2019-2021	În limitele bugetelor aprobate; resurse financiare din contul donatorului	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Finanțelor	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor; Academia de Studii Economice din Moldova	Evenimente organizate

Notă informativă

la proiectul hotărîrii de Guvern Cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a planului de acțiuni pentru implementarea acesteia

I. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului, argumentele necesare, prognozele social-economice și consecințele realizării lor

Proiectul hotărîrii de Guvern este elaborat în conformitate cu art. 37, Capitolul 4 Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse, din Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană în perioada 2014-2016 (aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 808 din 7 octombrie 2014).

Realizarea egalității de gen este elementul central în asigurarea protecției drepturilor omului, funcționarea democrației, respectarea prevederilor legale și creșterea economică bazată pe competitivitate.

La baza politicilor și acțiunilor în domeniul egalității de gen din Republica Moldova au stat documentele internaționale de referință, la care statul este parte: Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948), Convenția asupra drepturilor politice ale femeii (1952), Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (1966), Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (1979), Platforma și Planul de Acțiuni de la Beijing (1995), Convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii, Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului.

Astfel, Constituția Republicii Moldova proclamă egalitatea femeilor și bărbaților în fața legii. Adoptarea Legii nr.5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, a Planului național „Promovarea egalității genurilor umane în societate pentru perioada 2006-2009”, a Programului Național de asigurare a egalității de gen, 2010-2015, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.933 din 31 decembrie 2009, au condus la stabilirea cadrului normativ specific în domeniu.

Republica Moldova a ratificat Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei în anul 1994, a prezentat în aceasta perioadă 5 rapoarte periodice naționale privind gradul de realizare a prevederilor tratatului menționat. Observațiile finale ale Comitetului specializat ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor oferite Guvernului în 2013 au remarcat pozitiv existența documentelor strategice în domeniul de referință și anume a Programului Național privind Asigurarea Egalității de Gen și a Planurilor de Acțiuni asociate acestuia (2010-2015).

Totodată, Comitetul specializat ONU și-a exprimat preocuparea pentru sporirea integrării aspectului de gen la toate nivelurile și în toate domeniile

reglementate de Convenție, inclusiv în ceea ce privește grupurile dezavantajate de femei.

Noua Agendă de Dezvoltare Durabilă – 2030, adoptată la Summit-ul privind Dezvoltarea Durabilă din 25 septembrie 2015, propune statelor membre o nouă traiectorie globală care include un set de 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) 169 de acțiuni pentru a pune capăt sărăciei, pentru a lupta cu inegalitatea și injustiția, asigurând o paritate în drepturi și oportunități pentru femei și bărbați, și soluționând problemele ce țin de schimbările climatice până în anul 2030.

Aceste obiective au ca scop realizarea drepturilor omului și asigurarea egalității de gen și abilitarea tuturor fetelor și femeilor. Ele sunt integrate și indivizibile conținând cele trei dimensiuni ale unei dezvoltări durabile: economică, socială și mediul înconjurător. Din cele 17 Obiective Strategice, Obiectivul nr. 5 stipulează în calitate de rezultat atingerea egalității de gen și împuternicirii femeilor și fetelor care la rândul său conține 9 acțiuni concrete, care vor contribui crucial la asigurarea realizării obiectivului general. Toate formele de discriminare urmează a fi prevenite și eliminate prin implicarea bărbaților și fortificarea mișcării întru susținerea egalității de gen, nemijlocit prin schimbarea stereotipurilor și conceptelor învechite. Totodată principiul egalității de gen se regăsește și în alte Obiective Strategice, astfel asigurându-se abordarea complexă a egalității de gen în tendința de dezvoltare și prosperitate globală.

Proiectul Strategiei propuse prin obiectivele trasate pe următorii 5 ani reflectă tendințele globale și realizarea angajamentelor asumate pe plan internațional al țării noastre axate pe asigurarea respectării drepturilor omului.

Bazată pe analiza implementării și lecțiilor învățate în realizarea precedentelor obiective naționale și milenare stabilite, noua strategie pe domeniul de asigurare a egalității între femei și bărbați are ca scop să mobilizeze eforturile și realizarea măsurilor urgente necesare pentru a asigura implementarea de facto a egalității de gen.

II. Principalele prevederi, locul actului în sistemul de acte normative, evidențierea elementelor noi

Proiectul Strategiei se înscrie în tipologia actelor normative ale Guvernului și a fost elaborat în strictă concordanță cu regulile de elaborare și cerințele unificate față de documentele de politici, aprobate prin hotărîrea Guvernului nr.33 din 11.01.2007.

Scopul Strategiei constă în abilitarea femeilor și realizarea de facto a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova. Realizarea scopului Strategiei se va atinge prin implementarea a celor 5 obiective generale urmate de obiective specifice, pe domeniile de referință:

Obiective generale și specifice:

Obiectivul general 1: Asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați.

Aria de intervenție: Participare a femeilor la nivel de luare a deciziilor

Obiectiv specific 1.1: Consolidarea mecanismelor instituționale și legale cu privire la promovarea femeilor la nivel de luare a deciziilor

Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale de gen

Obiectiv specific 1.2: Armonizarea legislației naționale la standardele europene privind plățile egale pentru muncă egală și de valoare egală

Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale

Obiectiv specific 1.3: Modificarea și armonizarea cadrului legislativ privind politicile de asigurări sociale echitabile pentru femei și bărbați

Obiectiv specific 1.4: Îmbunătățirea cadrului de politici adresate familiilor cu copii în vederea asigurării implicării echitabile a părinților în creșterea și educarea copiilor

Obiectiv specific 1.5: Îmbunătățirea cadrului de politici și servicii de asistență socială prin prisma dimensiunii de gen

Aria de intervenție: Sănătate

Obiectiv specific 1.6: Integrarea dimensiunii de gen în politicile din domeniul sănătății, în formarea, instruirea inițială și continuă a cadrelor medicale

Obiectiv specific 1.7: Promovarea culturii pentru sănătate printre femei și bărbați prin informare și educare precum și sporirea accesibilității și adresabilității la serviciile de sănătate

Aria de intervenție: Educație

Obiectiv specific 1.8: Integrarea dimensiunii de gen în formarea inițială și continuă a cadrelor didactice în vederea depășirea stereotipurilor și a formării conștiinței de gen

Obiectiv specific 1.9: Includerea dimensiunii de gen în orientarea profesională și vocațională în vederea accederii la meserii non-tradiționale

Aria de intervenție: Schimbări climatice

Obiectivul specific 1.10: Ajustarea Strategiilor sectoriale de adaptare la schimbările climatice în vederea includerii dimensiunii de gen

Aria de intervenție: Mecanismul instituțional

Obiectivul general 2: Fortificarea mecanismului instituțional de asigurare a egalității între femei și bărbați

Obiectiv specific 2.1: Consolidarea capacităților resurselor umane în cadrul mecanismului instituțional existent la nivelul Ministerelor și autorităților administrative centrale

Obiectiv specific 2.2: Eficientizarea activității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați

Obiectiv specific 2.3: Consolidarea capacităților resurselor umane în cadrul mecanismului instituțional la nivelul autorităților administrației publice locale

Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea non-violentă

Obiectivul general 3: Combaterea stereotipurilor în societatea și promovarea comunicării non-violente

Obiectiv specific 3.1: Promovarea echilibrului de gen în mass-media și publicitate

Obiectiv specific 3.2: Sensibilizarea opiniei publice cu privire la percepția stereotipurilor de gen și comunicarea non-violentă

Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare

Obiectivul general 4: Promovare egalității de gen în sectorul de securitate și apărare

Obiectiv specific 4.1: Asigurarea accesului femeilor la funcții de conducere cât și execuție în domeniul de securitate și apărare

Obiectiv specific 4.2: Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare

Aria de intervenție: Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen

Obiectiv general 5: Integrarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen în procesul de planificare bugetară

Obiectiv specific 5.1: Promovarea integrării dimensiunii de gen în programele bugetare prin stabilirea indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen

Obiectiv specific 5.2: Consolidarea capacităților reprezentanților Ministerelor și alor autorități administrative centrale și autorităților administrației publice locale asupra importanței și implementării bugetării sensibile la dimensiunea de gen

III. Argumentarea și gradul compatibilității proiectului de act normativ cu reglementările legislației comunitare

Uniunea Europeană a adoptat un nou Angajament strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru anii 2016-2019 prin care marchează o nouă etapă în eforturile de a promova egalitatea între femei și bărbați, continuând, în același timp, să se concentreze asupra unor domenii prioritare de acțiune de o importanță deosebită. Acesta subliniază necesitatea de a integra o perspectivă a egalității de gen în toate politicile Uniunii Europene, precum și în programele de finanțare ale Uniunii Europene. Acest cadru de referință constituie o platformă comună pentru intensificarea eforturilor la toate nivelurile, fie european, național, regional sau local. Angajamentul vine în completarea Pactului european pentru egalitatea de gen pentru anii 2011-2020. În programul său de lucru, Uniunea Europeană și-a reafirmat angajamentul de a-și continua activitatea de promovare a egalității între femei și bărbați. Aceasta înseamnă că politica privind egalitatea de șanse între femei și bărbați se va axa în continuare pe cele patru domenii tematice prioritare existente:

- creșterea gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă și independența economică egală pentru femei și bărbați;
- reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați și, prin urmare, combaterea sărăciei în rândul femeilor;
- promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional;
- combaterea violenței în bază de gen, sprijinirea și protejarea victimelor și promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor în întreaga lume.

Activitatea Consiliului Europei pe domeniul drepturilor omului și a egalității de gen a rezultat într-un cadru legal și de politici solide care, dacă ar fi pusă în

aplicare, ar avansa în mod considerabil drepturile femeilor și ar aduce mai aproape statele membre de implementarea de facto a egalității de gen.

Consiliul Europei a lansat Programul Transversal privind egalitatea de gen în 2012, cu scopul de a spori impactul și vizibilitatea standardelor privind egalitatea de gen și sprijinirea punerii în aplicare a acestora în statele membre și în interior. Programul mobilizează eforturile tuturor actorilor trans-sectorial al Consiliului Europei, structurilor interguvernamentale, mecanismele de monitorizare, precum și partenerii externi - reunind resursele și instrumentele pentru un impact mai mare. Programul Transversal a pregătit contextul politic de elaborare a Strategiei Consiliului Europei privind egalitatea de gen 2014-2017, care a fost adoptată în unanimitate de Comitetul Miniștrilor în noiembrie 2013. Strategia se bazează pe punctele forte, specificul, rolul deținut al Consiliului Europei în promovarea valorilor democratice și propune o viziune și un cadru nou pentru domeniul egalității între femei și bărbați. Strategia pune un accent deosebit pe punerea în aplicare a standardelor existente. Statele membre continuă să se implice într-un mod pro-activ și semnificativ în activități legate de toate cele cinci obiective ale Strategiei Consiliului Europei, inclusiv prezentând rapoarte anuale de reflectare a activităților desfășurate la nivel național ce asigură implementarea obiectivelor stabilite la nivel european. Încurajați de supervizorii europeni, prin platforma Comitetului specializat al Consiliului Europei pe domeniul egalității de gen, statele membre de asemenea abordează în mod activ necesitatea integrării perspectivei de gen în toate politicile și măsurile, adoptarea planurilor și strategiilor specifice. Astfel proiectul noii Strategii propuse reflectă tendințele, recomandările și obiectivele europene privind egalitatea de gen, inclusiv prin stabilirea în plan național a obiectivelor generale și specifice, măsurilor și rezultatelor de progres, tendințele din documentele de politică abordate mai sus.

IV. Referințele la reglementările corespondente ale legislației comunitare

Proiectul Strategiei cu privire la asigurarea egalității între femei și bărbați pentru anii 2017-2021 este în corespundere cu Angajamentul strategic al Uniunii Europene pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019 și Strategia Consiliului Europei privind egalitatea de gen 2014-2017. Totodată rezultatele scontate propuse pentru a fi atinse urmare implementării noului document strategic național, se înscriu în eforturile comune ale statelor membre de implicare pro-activă și semnificativă în realizarea obiectivelor agreeate pentru arealul European pe domeniul de egalitate de gen. Noua Strategie reprezintă instrumentul efectiv de a asigura coordonarea și mobilizarea eforturilor actorilor guvernamentali, societății civile și a partenerilor de dezvoltare de a aborda perspective de gen în toate politicile și domeniile, și de a demonstra angajamentul asumat de promovare și asigurare a agendei egalității de gen.

V. Fundamentarea economico-financiară în cazul în care realizarea noilor reglementări necesită cheltuieli financiare și de altă natură

Finanțarea acțiunilor prevăzute în Strategia aprobată se va efectua din contul și în limitele alocațiilor aprobate în aceste scopuri în bugetele autorităților publice implicate, precum și din alte surse, conform legislației în vigoare.

Pentru realizarea obiectivelor prezentei Strategii naționale, ministerele de resort vor asigura realizarea măsurilor specificate prin planificarea resurselor financiare în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu și vor întreprinde acțiuni pentru a direcționa activitatea donatorilor spre domeniile neacoperite financiar din bugetul public național.

VI. Materiale informative și analitice

La elaborarea proiectului prezentei Strategii s-a ținut cont de rezultate și recomandările evaluării implementării Programului Național de Asigurare a Egalității de Gen (PNAEG) pentru anii 2010-2015 în Republica Moldova, realizat cu suportul Misiunii OSCE în Moldova, care a permis identificarea progreselor, problemelor existente, a lecțiilor învățate, dar și a priorităților de intervenții în domeniul de referință. Astfel prezentul Raport, recomandările experților au servit drept instrument important pentru Guvern, partenerii de dezvoltare și societatea civilă în identificarea noilor arii de intervenții pentru noul document strategic de promovare a egalității de gen pentru următoarea etapă de dezvoltare.

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei cu suportul UN Women au inițiat în anul 2015 procesul de elaborare a Strategiei, și în perioada 8-15 decembrie 2015, au fost organizate 7 consultări publice, pe parcursul cărora participanții au avut posibilitatea să discute Conceptul egalității de gen în fiecare sector de politici publice, situația actuală în baza analizelor experților în contextul evaluării Programului Național pentru anii 2010-2015 și a rapoartelor anuale de implementare a PNAEG, să identifice problemele și ariile de intervenție în noua Strategie pe domeniu. Consultările publice au vizat următoarele domenii: Participare politică și liderism, Protecție socială și familie, Ocuparea în câmpul muncii și migrația, Educația și sănătatea, Mass-media, Pacea și securitatea, Mecanismul național de management al Strategiei.

În anul 2016 cu suportul oferit de UNWomen au fost prelungite consultările publice cu un alt profil al participanților și anume reprezentanții autorităților publice locale, prestatorii de servicii publice, femeile din grupurile defavorizate. Astfel, pe parcursul luni februarie au avut loc 12 consultări publice cu grupurile țintă: studenți, lectori universitari, femei cu carieră în politică, femei militare, femei rom, redacții mass-media, în cadrul cărora au fost abordate temele cu impact direct asupra noii Strategii naționale pe domeniul asigurării egalității de gen – feminizarea sistemului educațional, femeile în luare a deciziilor, aplicabilitatea devianței pozitive și inovației sociale în eliminarea violenței împotriva femeilor,

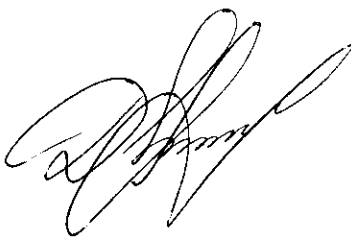
rolul mass-mediei în combaterea stereotipurilor de gen și asigurarea egalității, femeile pacea și securitate.

În vederea sprijinirii eforturilor naționale în cadrul procesului de elaborare a noului document strategic pe domeniul egalității între femei și bărbați, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei în parteneriat cu Centrul de Drept al Femeilor și cu suportul financiar al Fundației OAK a organizat în luna februarie 2016 un atelier de lucru cu genericul "Abordarea transformatoare în domeniul gender, în baza Studiului "Bărbații și Egalitatea de Gen în Republica Moldova". Scopul atelierului a constat în prezentarea bunelor practici internaționale împărtășite de experții străini: Jane Kato-Wallace (Promundo-US) și John Crownover (Care International) SUA, în baza cărora participanții la atelier, au elaborat un set de recomandări pentru proiectul noii Strategii privind Egalitatea de Gen în Republica Moldova, axate pe abordarea transformativă în domeniul gender și măsuri de implicare a bărbaților în procesul de promovare a egalității de gen.

După definitivarea în baza avizelor parvenite de la Ministere și alte autorități administrative centrale a proiectului hotărârii cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a planului de acțiuni de implementare a acesteia a fost organizată în luna decembrie consultarea publică asupra Setului de Recomandări privind Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2016-2020, prezentat de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare.

Procesul de elaborare a proiectului hotărârii Guvernului menționat a fost participativ, fiind asigurată consultarea reprezentanților societății civile, organizațiilor internaționale, prestatorilor de servicii din cadrul autorităților publice centrale și locale.

Ministru



Stela GRIGORAȘ