



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AL REPUBLICII MOLDOVA

RAPORT

**privind evaluarea finală a Strategiei pentru asigurarea
egalității între femei și bărbați în Republica Moldova
pe anii 2017-2021**

Chișinău, 2022

CUPRINS

I. INTRODUCERE.....	3
II. SUMAR	4
III. METODOLOGIE.....	5
IV. RELEVANȚA.....	8
4.1. PRELIMINARII	8
4.2. CONSTATĂRI GENERALE	11
4.3. CONSTATĂRI SPECIFICE	13
4.4. RECOMANDĂRI.....	15
V. EFICIENȚA.....	16
5.1. PRELIMINARII	16
5.2. CONSTATĂRI GENERALE	17
5.3. CONSTATĂRI SPECIFICE	18
5.4. RECOMANDĂRI.....	20
VI. IMPACTUL.....	22
6.1. PRELIMINARII	22
6.2. CONSTATĂRI GENERALE	24
6.3. CONSTATĂRI SPECIFICE	27
6.4. RECOMANDĂRI.....	31
ANEXA 1: TABELUL DE EVALUARE A NIVELULUI DE RELEVANȚĂ A ACTIVITĂȚILOR.....	33
ANEXA 2: TABELUL DE APRECIERE A NIVELULUI DE IMPLEMENTARE A PLANULUI DE ACȚIUNI	41

I. INTRODUCERE

Strategia pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați a fost aprobată la începutul anului 2017.

Strategia prevede și un plan de acțiuni pentru perioada de 2017-2021. Strategia abordează zece arii strategice în vederea promovării egalității de gen. Acestea sunt: participarea în procesul decizional, piața muncii și reducerea diferențelor de remunerare, protecția socială și politicile familiale, educația, sănătatea, schimbările climatice, promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare, reducerea stereotipurilor și promovarea comunicării non-violente, consolidarea cadrului instituțional pentru egalitatea de gen și promovarea bugetării sensibile la gen.

Hotărârea Guvernului 259/2017 prescrie obligativitatea realizării procesului de evaluarea intermediară și finală a Strategiei. Astfel, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, pe lângă responsabilitatea generală pentru coordonarea implementării Strategiei, are responsabilitatea directă de monitorizare și evaluare a rezultatelor obținute în cadrul unui proces de evaluare intermediară și finală a Strategiei.

Scopul general al evaluării finale este de a evalua progresul (și provocările) la nivelul obiectivelor generale, cu măsurarea și analiza gradului de realizare (și nerealizării) a obiectivelor specifice ale Strategiei, inclusiv identificarea factorilor care au afectat în mod pozitiv și negativ procesul de implementare. Evaluarea va evidenția lacunele și lecțiile învățate care vor servi drept temei pentru recomandări specifice către Ministerul Muncii și Protecției Sociale în vederea elaborării unui nou document strategic al Guvernului în domeniul asigurării și promovării egalității de gen din Republica Moldova.

Obiectivele specifice de evaluare sunt:

1. De a evalua relevanța Strategiei în ceea ce privește coerența, asumarea și congruența, potrivirea și complementaritatea cu alte documente de politică sectoriale.
2. De a determina eficiența Strategiei în realizarea rezultatelor, identificând cauzele care au determinat realizarea și nerealizarea rezultatelor și factorii care au contribuit sau au împiedicat acest proces.
3. De a evalua rezultatele finale ale Strategiei, durabilitatea acesteia și nivelul de contribuție a Strategiei în vederea atingerii rezultatelor de impact. Analiza nivelului de participare și implicare a părților interesate în procesul de elaborare și implementare a Strategiei.

II. SUMAR

Strategia are un nivel insuficient de relevanță. Analiza nivelului de relevanță în baza unui punctaj care variază de la 0 (lipsit de relevanță) la 4 (relevanță decisivă), arată că nivelul mediu al intervențiilor din cadrul tuturor ariilor strategice este de 1.72. Acest punctaj, analizat în contextul inegalităților semnificative de gen din Republica Moldova, indică asupra unui nivel insuficient de relevanță, fapt care determina un nivel destul de redus al impactului Strategiei.

Strategia s-a dovedit a fi lipsită de ambiție. Elaborarea strategiei a fost precedată de un proces amplu de analiză și consultare publică cu cei mai relevante părți interesate (Ministrele cheie, APL, Partenerii de dezvoltare, Societatea Civilă). Acest proces a contribuit la o identificare destul de adecvată a celor mai importate inegalități și a cauzelor care le determină (pentru fiecare arie strategică au fost realizată analiză SWOT și o descriere a celor mai importante bariere). Astfel, putem presupune că autoritatea responsabilă de procesul de elaborare era conștientă de măsurile și intervențiile care se impun pentru a reduce inegalitățile și a promova egalitatea de gen pe fiecare arie strategică. Cu toate acestea, la nivelul intervențiilor, Strategia, s-a dovedit a fi mai puțin relevantă decât analiza din cadrul acestui document o presupunea. Această asimetrie, se explică în mare parte printr-un nivel destul de mic a *ambitiilor* pentru majoritatea intervențiilor. Dacă, pe dimensiunea *potrivirii* punctajul s-a dovedit a fi mai optim, fapt determinat de analiza și nivelul de expertiză a autorităților, punctajul pentru dimensiunea de *ambție* este unul foarte mic.

Gradul de implementare a intervențiilor din cadrul planului de acțiuni al Strategiei este destul de înalt. Acesta se explică prin mai mulți factori: (i) gradul de realizare este destul de mare deoarece, apriori majoritatea intervențiilor din Planul de Acțiuni au avut un nivel mic de ambiție, fapt care a determinat realizarea lor într-o măsură mai mare, (ii) procesul de implementare a presupus un nivel destul de bun de coordonare, implicare și suport din partea partenerilor de dezvoltare (UN Women, PNUD, OSCE) dar și a organizațiilor societății civile în special a Platformei pentru Egalitatea de Gen, astfel, o parte relevantă din intervențiile realizate au fost realizate cu implicarea semnificativă a acestor părți interesate; (iii) multe din intervențiile din Planul de Acțiuni au fost formulate în mod generic sau care nu permit o măsurare exactă a gradului de realizare fapt care a permis pe alocuri o supra apreciere a nivelului de realizare.

Progresul la nivelul rezultatelor de impact a fost unul neuniform. Analiza indicatorilor de impact arată că pentru 49% din acestea s-a atestat un oarecare progres pozitiv, pentru 37% din indicatori nu s-a realizat progres, iar pentru 14% din indicatori s-a atestat regres. Progresul s-a atestat în mare parte pentru ariile în care punctul de pornire a fost foarte mic (Schimbări Climatice, Sectorul de Securitate și Apărare). Pentru sectoarele mai consacrate (Educație, Piața Muncii, Sănătate), progresul a fost unul mai temperat.

Potențialul pentru impact al Strategiei este limitat. Corelarea nivelului de relevanță cu cel al gradului de implementare indică asupra faptului că în medie, majoritatea intervențiilor pe fiecare arie strategică pot fi considerate ca fiind politici de tipul STATUS QUO – politici care cu anumite excepții nu pot contribui în mod substanțial la reducerea inegalităților de gen. Astfel putem presupune că progresul limitat în ceea ce privește egalitatea de gen din ultimii ani, s-ar datora într-o măsură mai mică Strategiei pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați.

III. METODOLOGIE

Procesul de evaluarea s-a bazat pe trei dimensiuni ale evaluării. Procesul de evaluare a acoperit perioada 2017-2019 și s-a referit la următoarele dimensiuni de evaluare: *Relevanța*- pentru a înțelege dacă și cum acțiunile din cadrul Strategiei au contribuit la realizarea Impactului, sau dacă puteau produce/contribui la realizarea impactului; *Eficiența* - pentru a înțelege cum s-au realizat acțiunile și intervențiile din cadrul Strategiei și *Impactul* - pentru a înțelege dacă Strategia a determinat schimbări pozitive la nivel macro pe toate ariile strategice.

Relevanța unui document de politici publice poate fi înțeleasă ca și modul în care documentul de politică în cauză recunoaște cele mai importante probleme din domeniu, înțelege magnitudinea acestora, și propune un set de măsuri, intervenții și acțiuni pe potrivă problemelor identificate și magnitudinii acestora. Acest element de proporționalitate determină în mare măsură dacă un document de politici publice este relevant sau nu.

Nivelul de relevanță a fost măsurat de la 0 la 4. Un punctaj mic semnifică un nivel mic al relevanței iar un punctaj mai aproape de 4 semnifică un nivel mare de relevanță (a se vedea tabelul de mai jos). Relevanța a fost apreciată în baza a două elemente de bază – Potrivirea și Ambiția. Potrivirea unei intervenții sau acțiuni presupune modul în care aceasta se dovedește a fi cea mai *potrivită* intervenție pentru aria strategică, rezultatul scontat și problemele specifice ale domeniului. Astfel spus, atunci când încercăm să analizăm *nivelul de potrivire* încercăm să înțelegem dacă abordarea propusă este cea mai justă (potrivită!). Ambiția se referă la modul în care intervențiile din cadrul politici publice sunt proporționale cu magnitudinea problemelor din domeniul abordat. În cadrul Strategiei, o intervenție cu un nivel înalt al ambiției va fi una care va fi *proporțională* cu nivelul inegalităților de gen din domeniul strategic vizat. Cu cât inegalitățile sunt mai persistente și semnificative cu atât nivelul ambiției trebuie să fie mai mare dacă se dorește reducerea acestora.

Gradul de relevanță al acțiunii	Descrierea gradului de relevanță	Punctaj
Relevanță mică	Acțiunea contribuie în măsură mică la producerea rezultatului	0-2
Relevanță semnificativă	Acțiunea contribuie în măsură mare la producerea rezultatului, împreună cu alte acțiuni	2-3
Relevanță decisivă	Acțiunea contribuie decisiv la producerea rezultatului, iar fără această acțiune rezultatul nu s-ar produce	4

La nivel analitic, aprecierea nivelului de relevanță ne va permite să înțelegem:

- Modul în care acțiunile/intervențiile din cadrul Strategiei sunt potrivite în raport cu obiectivele și problemele identificate
- Modul în care acțiunile/intervențiile din cadrul Strategiei sunt ambițioase în raport cu obiectivele și problemele identificate
- Nivelul de relevanță pe arii strategice.
- Modul în care acțiunile/intervențiile din cadrul Strategiei vor contribui la atingerea rezultatelor de impact.

Eficiența este definită ca și modul în care intervențiile planificate, produc atât rezultatele planificate și cele neanticipate. În cadrul aceste evaluări, eficiența este echivalentă cu gradul de realizare a intervențiilor din cadrul planului de acțiuni și rezultatelor produse de acestea. Rezultatele analizate se referă la schimbările pozitive care s-au realizat/produs într-un termen relativ scurt, de cele mai multe ori prescris în planul de acțiuni. În acest sens, evaluarea eficienței unei politici publice se deosebește de evaluarea impactul politicii prin ierarhia rezultatelor care sunt evaluate. În cazul eficienței este vorba de rezultate mai puțin semnificative care pot fi realizate într-un timp mai scurt iar în cazul evaluării impactului de politici se analizează rezultatele mult mai importante, care se produc într-o perioadă mult mai îndelungată.

Nivelul de eficiență, este apreciat prin punctaj de la 0 la 4. Un punctaj mic semnifică un grad de realizare (de eficiență) mai mic iar un punctaj mai aproape de 4 semnifică un nivel sporit de eficiență (a se vedea tabelul de mai jos). Dat fiind faptul că Planul de Acțiuni din cadrul Strategiei conține peste o sută de inițiative, o asemenea abordare analitică permite să comparăm nivelul de eficiență pe arii strategice și pe ani de referință.

Constatarea generală privind indicatorul	Descrierea gradului de realizare	Punctaj
Nerealizat	Acțiunea nu a fost începută și nu a produs nici un efect conform indicatorilor de realizare	0 -1
Parțial realizat	Acțiunea a fost începută, este nefinalizată, indicatorii au fost realizați în proporție mai mică de 50% și nu există o perspectivă clară de finalizare într-un termen apropiat.	1-2
	Acțiunea a fost începută, este nefinalizată, indicatorii au fost realizați în proporție de peste 50%, și există o perspectivă clară de finalizare într-un termen apropiat.	2-3
Realizat	Acțiunea a fost realizată în termen conform indicatorilor de realizare	3-4

Analiza gradului de eficiență se va axa pe aprecierea și înțelegerea:

- Nivelul de realizare pe fiecare arie strategică
- Nivelul de realizare pe tip de implementator, inclusiv secundar
- Nivelul de realizare pe tip de intervenție
- Factori care au favorizat și au inhibat procesul de realizare.

Impactul Strategiei se referă la analiza rezultatelor semnificative care s-au produs în perioada de implementare, amploarea acestora și nivelul în care aceste rezultate pot fi atribuite intervențiilor din cadrul documentului de politici publice. În contextul impactului de politici publice, prin rezultate semnificative ne referim la schimbări pozitive planificate sau neintenționate, schimbări pozitive cât și negative, cu caracter durabil, la nivel de indivizi, comunități și instituții.

Evaluarea impactului presupune aprecierea a două elemente cheie. În primul rând efortul de evaluare va presupune analiza progresului la nivel macro a schimbărilor ce țin de egalitatea de gen legate de ariile vizate în cadrul Strategiei. În al doilea rând, procesul de evaluare va identifica nivelul de atribuție a Strategiei față de eventualele schimbări pozitive legate de egalitatea de gen.

În cadrul acestei evaluări, atribuția Strategiei la eventuale schimbări semnificative pentru egalitatea de gen se va realiza prin analiza combinată a relevanței și eficienței intervențiilor. Această abordare, pornește de la supoziția că o politică publică produce impact dacă aceasta îndeplinește în același timp două condiții esențiale: politica publică trebuie să aibă un grad înalt de relevanță (să presupună intervenții *potrivite și ambițioase*) cât și un grad înalt de realizare a acestor intervenții. Astfel, în dependență de nivelul de relevanță și nivelul de eficiență, evaluarea va aprecia probabilitatea impactului Strategiei.

Procesul de evaluare s-a realizat prin utilizarea următoarelor metode de colectare a informației:

- Analiza datelor statistice naționale și internaționale cu privire la egalitatea de gen pe diferite domenii;
- Analiza rapoartelor anuale de implementare a Strategiei produse de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale;
- Analiza studiilor tematice produse la nivel național și internațional;
- Interviu aprofundat cu reprezentanții Secției Politici de Asigurare a Egalității de Gen.

IV. RELEVANȚA

4.1. Preliminarii

Relevanța unui document de politici publice poate fi înțeleasă ca și modul în care documentul de politică în cauză recunoaște cele mai importante probleme din domeniu, înțelege magnitudinea acestora, și propune un set de măsuri, intervenții și acțiuni pe potrivă problemelor identificate și magnitudinii acestora. Acest element de proporționalitate determină în mare măsură dacă un document de politici publice este relevant sau nu.

Analiza nivelului de relevanță a unui document de politică publică este punctul de pornire în procesul de evaluare. Dacă o politică publică se dovedește a fi mai puțin relevantă – în sensul în care aceasta nu recunoaște pe deplin problemele din sectorul abordat și/sau nu le abordează în măsură deplină – această politică publică riscă nu fie una cu impact redus.

Relevanța unei politici publice poate fi măsurată. În acest sens putem vorbi despre un anumit nivel al relevanței politicii publice – nivelul relevanței poate fi măsurat în baza unui spectru (vezi secțiunea cu referire la Metodologie). Măsurarea relevanței s-a realizat *de jos în sus*. Aceasta a presupus că pentru fiecare ariile strategice din cadrul Strategiei, relevanța a fost calculată în baza punctajului mediu pentru fiecare acțiune planificată în cadrul acelei arii strategice. Iar nivelul general de relevanță a Strategiei a fost calculat în baza punctajului mediu pentru fiecare arie strategică.

În cadrul acestei evaluări, relevanța a fost apreciată în baza a două elemente de bază – Potrivirea și Ambiția. Potrivirea unei intervenții sau acțiuni presupune modul în care aceasta se dovedește a fi cea mai *potrivită* intervenție pentru aria strategică, rezultatul scontat și problemele specifice ale domeniului. Astfel spus, atunci când încercăm să analizăm *nivelul de potrivire* încercăm să înțelegem dacă abordarea propusă este cea mai justă (potrivită!). Ambiția se referă la modul în care intervențiile din cadrul politici publice sunt proporționale cu magnitudinea problemelor din domeniul abordat. În cadrul Strategiei, o intervenție cu un nivel înalt al ambiției va fi una care va fi *proporțională* cu nivelul inegalităților de gen din domeniul strategic vizat. Cu cât inegalitățile sunt mai persistente și semnificative cu atât nivelul ambiției trebuie să fie mai mare dacă se dorește reducerea acestora.

Astfel putem spune că o precondiție de bază pentru reducerea inegalităților de gen din Republică Moldova este existența unei Strategii care în același timp să fie potrivită și ambițioasă. Figura de mai jos ilustrează caracteristicile de bază ale unor măsuri *potrivite și ambițioase*.

Intervenții Potrivite	Intervenții Ambițioase
<ul style="list-style-type: none">• Recunosc cele mai importante inegalități de gen pentru fiecare sector și domeniu;• Țintesc cauzele structurale ale inegalităților de gen;• Abordează inegalitățile de gen din mai multe perspective, de exemplu: consideră îmbunătățirea cadrului legal, sporirea capacităților instituționale dar și împuternicirea celor care suferă de inegalitatea de gen.	<ul style="list-style-type: none">• Recunosc amploarea inegalităților de gen pentru fiecare sector și/sau arie strategică.• Oferă soluții care sunt proporționale ca și intensitate nivelului de inegalitate.• Ambiția se manifestă prin mai multe aspecte individuale sau complementare: schimbarea profundă a legislației (de ex: măsuri de plasament, egalarea vârstei de pensionare), alocarea substanțială a resurselor, extinderea rapidă a unor servicii sau activități.

Figura 1 : Caracteristicile de bază ale unei Politici relevante prin prisma intervențiilor Potrivite și Ambițioase

Pentru a analiza nivelul de relevanță a Strategiei pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova trebuie să înțelegem nivelul egalității sau inegalității de gen în Republica Moldova.

Având o asemenea analiză, vom putea avea o claritate mai mare cu privire la nivelul necesar de potrivire și ambiție a intervențiilor care au fost planificate pentru fiecare arie strategică.

O modalitate simplă de a evalua nivelul de egalitate de gen în Moldova este de a analiza indicatorii sintetici cu privire la egalitatea de gen. Aceștia au avantajul de a combina situație cu privire la egalitatea de gen din mai multe domenii și reflecta prin intermediul unei singure cifre nivelul egalității de gen la nivel de domeniu sau țară. Inițial vom recurge la trei indici internaționali de egalitate de gen. Primul index - Indicele inegalității de gen este elaborat de PNUD, acesta măsoară inegalitățile de gen în trei aspecte importante ale dezvoltării umane - sănătatea reproducerii; participare și statut economic. Al doilea index – Global al Decalajelor de Gen, este produs de Forumul Economic Mondial și măsoară progresul către paritatea de gen în patru dimensiuni tematice: participarea și oportunitatea economică, realizarea educațională, sănătatea și supraviețuirea și abilitarea politică. Ambii indici utilizează valori cuprinse între 0 și 1, exact în moduri opuse. Indicele inegalității de gen folosește 0 ca egalitate perfectă și 1 ca inegalitate maximă, decalajul global de gen măsoară egalitatea de gen invers. Al treilea index, este Femeile, Afacerile și Legea elaborat de către Banca Mondială care se referă la analiza cadrului legal pe 8 dimensiuni (printre care piața muncii, remunerare, maternitatea, inițierea unei afaceri, accesul la active). În baza acestor măsurători, Moldova a fost punctată cu 84.38 puncte din maximum 100 posibile.

În baza Indicilor Internaționali cu privire la egalitatea de gen, nivelul inegalităților de gen este semnificativ. Inegalitatea de gen este ilustrată în figura de mai jos, care ilustrează nivelul egalității și inegalității de gen în baza indicatorilor prezentați mai sus. Putem observa că, în cazul indicatorilor care măsoară egalitatea la nivel de arii strategice (Indexul Global al Decalajelor de Gen și Indexul Inegalității de Gen) nivelul inegalităților sunt mai semnificative – cu un raport de 30% inegalitate la 70% egalitate iar în cazul Indicatorului care măsoară egalitatea la nivel de legislație, nivelul inegalităților sunt mai mici cu o proporție de 16% de inegalitate și 85% egalitate. Aceasta relevă că prezența unui cadru legal care este lipsit de prevederi discriminatorii este o precondiție de bază pentru a atinge egalitatea, dar nu suficientă. Pentru a reduce inegalitățile, sunt necesare intervenții specifice suplimentare (potrivite și ambițioase).

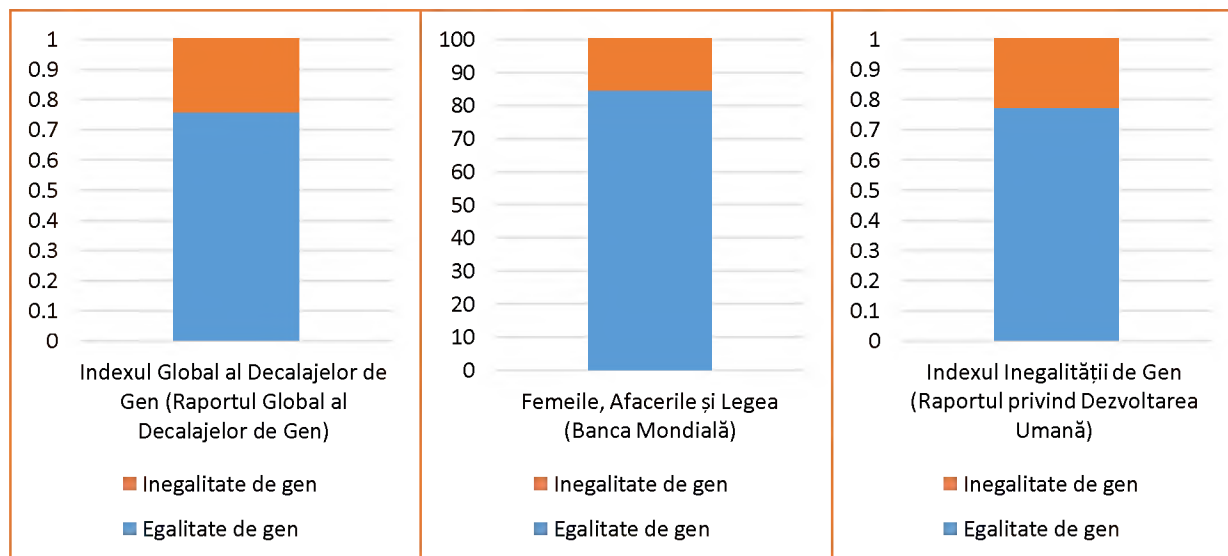


Figura 2: Nivelul egalității de gen din Republica Moldova măsurată în baza indicatorilor internaționali
Sursa: Banca Mondială, Forul Economic, PNUD.

În context regional, Moldova poate fi considerată ca fiind o țară în tranziție din perspectiva egalității de gen. Figura de mai jos poziționează toată țările din regiunea Europeană (definită de OMS) în baza a doi indicatori internaționali cu privire la egalitatea de gen (Indexul Global al Decalajelor de Gen și Indexul Global al Inegalității de Gen). Drept rezultat avem trei grupuri de țări (ilustrate prin cadranele cu linii roșii întrerupte) – țări în care cu un nivel relativ înalt ale egalității de gen (țări precum Suedia, Norvegia Franța, etc), țări cu un nivel emergent al egalității de gen dar și cu un nivel semnificativ al inegalităților de gen care persistă în anumite domenii cheie (din acest grup face parte și Moldova alături cu țări din regiunea Balcanilor), ultimul grup se referă al țările un nivel mic al inegalităților și un nivel semnificativ al inegalităților de gen. Putem consideră că deși Moldova are o poziționare relativ mai favorabilă în raport cu țările din imediata sa vecinătate aceasta se poziționează mai puțin favorabil în raport cu țări model cum ar fi țările Baltice. Aceasta indică asupra necesității unor intervenții relevante (potrivite și ambițioase) în ceea ce privește reducerea inegalităților de gen.

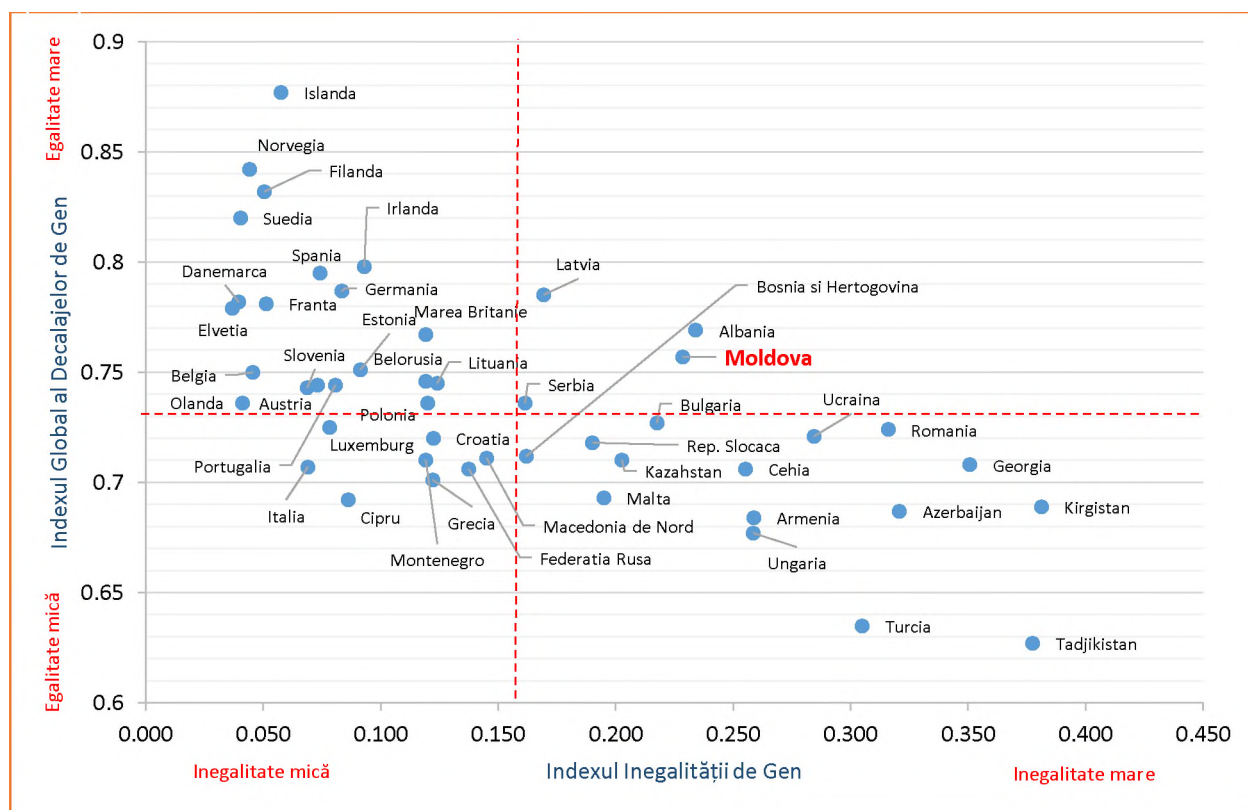


Figura 3: Poziționarea Moldovei la nivel regional în dependență de nivelul egalității și inegalității de gen
Sursa: Forul Economic Mondial, PNUD.

Indicatorii internaționali, pot subaprecia nivelul egalităților de gen din Moldova. Deși oferă mai multe avantaje, măsurarea nivelului egalității de gen prin intermediul indicatorilor internaționali presupune și un dezavantaj relevant. Acesta se referă la omisiunea analizei unor sectoare și aspecte ale egalității (inegalității) deoarece multe din datele necesare nu sunt disponibile pentru toate țările incluse în analiză. Astfel, pentru a permite uniformizarea analizei, și a comparabilității dintre țări, de cele mai multe ori se recurge la includerea indicatorilor unde, în cazul Moldovei, există un nivel destul de înalt al egalității. Spre exemplu atunci când se măsoară egalitățile în educație se recurge la indicatori precum ar fi rata alfabetizării pentru femei și bărbați, rata de cuprindere a fetelor și băieților în primele trepte ale sistemului de educație,

Acest fapt, într-un mod indirect, contribuie la faptul că nivelul egalității poate fi supra apreciat iar cel al inegalității să fie subapreciat.

Măsurat prin intermediul indicatorilor naționali, nivelul egalității de gen în Moldova este destul de scăzut. Pentru a înțelege mai bine nivelul egalității, un [Index al Egalității de Gen pentru Moldova](#) a fost conceput. Indexul este unul compus și este calculat în baza a 31 de indicatori de impact grupați pe șase domenii cheie precum: (i) Piața muncii, (ii) Politica și luarea deciziilor, (iii) Educație, (iv) Accesul la resurse, (v) Percepții și Stereotipuri și (vi) Sănătate. Indexul măsoară nivelul egalității de gen de la 0 (inegalitate de gen) la 100 (egalitate de gen perfectă). În anul 2016, anul în care a fost aprobată Strategia pentru Asigurarea Egalității Între Femei și Bărbați, valoarea indexului era de 56 (capitolul cu referire la Impact va analiza tendințele recente cu referire la egalitatea de gen). Aceasta indica asupra a doua concluzii: (i) cu cât sunt măsurate mai minuțios inegalitățile cu atât acestea par a fi mai semnificative, (ii) nivelul mare al inegalităților de gen din anul 2016, indică într-un mod repetat că intervențiile din cadrul Strategiei pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați trebuiau să fie relevante – potrivite și ambițioase. Mai mult ca atât, analiza pe arii strategice a nivelului egalității de gen (figura de mai jos) arată pentru anumite domenii nivelul inegalității este mai semnificativ decât nivelul egalității de gen, fapt care presupune necesitatea unor intervenții destul de ambițioase.

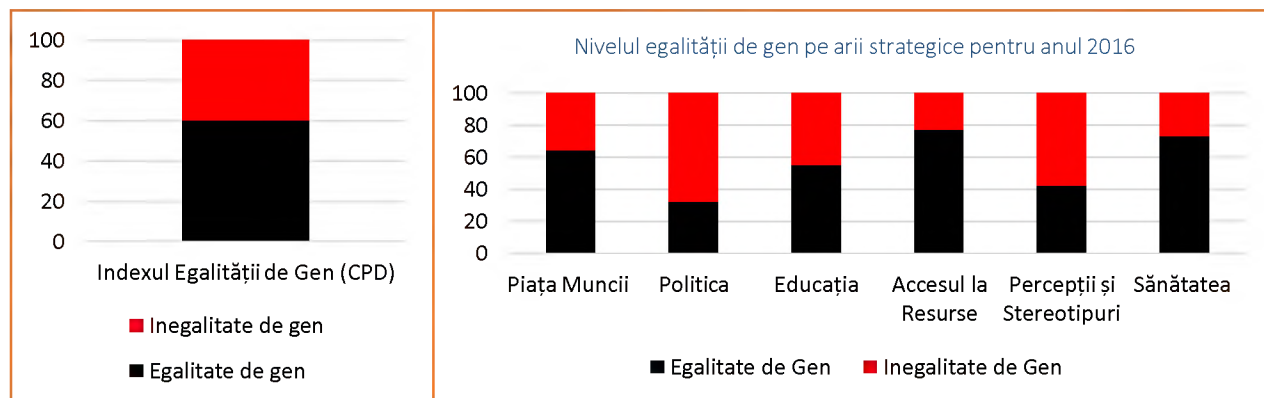


Figura 4: Nivelul egalității de gen măsurat la nivel național pentru anul 2016, an în care a fost elaborată SNAEFB
Sursa: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)

4.2. Constatări generale

Strategia are un nivel insuficient de relevanță. Analiza nivelului de relevanță în baza unui punctaj care variază de la 0 (lipsit de relevanță) la 4 (relevanță decisivă), arată că nivelul mediu al intervențiilor din cadrul tuturor ariilor strategice este de 1.72. Acest punctaj, analizat în contextul nivelului destul de semnificativ (descriș mai sus) indică asupra unui nivel insuficient de relevanță, fapt care determina un nivel destul de redus al impactului Strategiei.

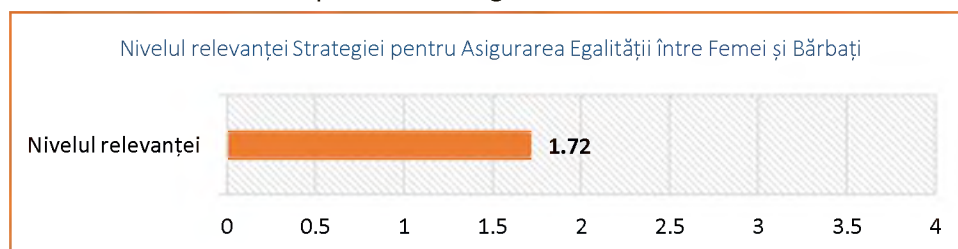


Figura 5: Nivelul relevanței Strategiei pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați
Sursa: Calculele autorilor

Strategia s-a dovedit a fi lipsită de ambiție. Elaborarea strategiei a fost precedată de un proces amplu de analiză și consultare publică cu cei mai relevante părți interesate (Ministrele cheie, APL, Partenerii de dezvoltare, Societatea Civilă). Acest proces a contribuit la o identificare destul de adecvată a celor mai importate inegalități și a cauzelor care le determină (pentru fiecare arie strategică au fost realizată o analiză SWOT și o descriere a celor mai importante bariere). Astfel, putem presupune că autoritatea responsabilă de procesul de elaborare era conștientă de măsurile și intervențiile care se impun pentru a reduce inegalitățile și a promova egalitatea de gen pe fiecare arie strategică. Cu toate acestea, la nivelul intervențiilor, Strategia, s-a dovedit a fi mai puțin relevantă decât analiza din cadrul acestui document o presupunea. Această asimetrie, se explică în mare parte printr-un nivel destul de mic a *ambitiilor* pentru majoritatea intervențiilor (figura de mai jos). Dacă, pe dimensiunea *potrivirii* punctajul s-a dovedit a fi mai optim, fapt determinat de analiza și nivelul de expertiză a autorităților, punctajul pentru dimensiunea de *ambție* este unul foarte mic.

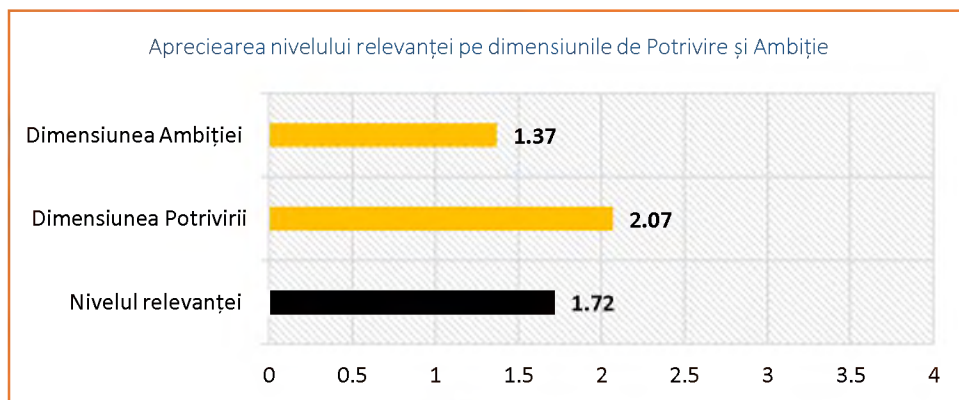


Figura 6: Apreciearea nivelului de relevanță pe dimensiunile de Potrivire și Ambiție
Sursa: Calculele autorilor

Nivelul de relevanță diferă în dependență de aria strategică. Putem concluziona că în cadrul Strategiei au fost planificate trei arii strategice cu un nivel mediu de relevanță (vezi figura de mai jos), trei arii strategice au un nivel relativ de relevanță iar alte patru arii strategice au un nivel destul de mic al relevanței.

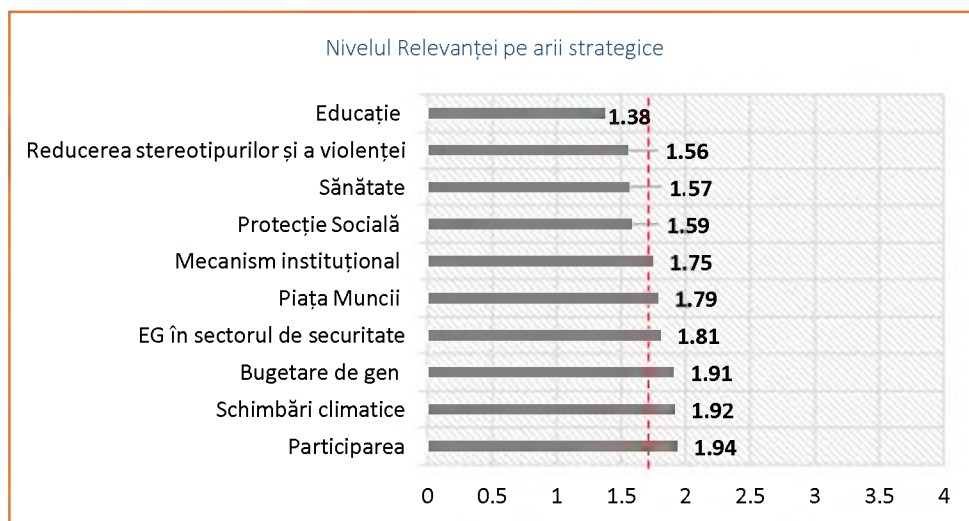


Figura 7: Apreciearea nivelului de relevanță pentru fiecare arie strategică din cadrul Strategiei
Sursa: Calculele autorilor

4.3. Constatări specifice

Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor. Această arie strategică s-a dovedit a fi cea mai relevantă (punctaj pe dimensiunea de potrivire – 2.7), deoarece a presupus elaborarea și promovarea măsurilor de plasament a femeilor și bărbaților pe listele de candidați, măsuri complementare de suport pentru femei în vederea încurajării participării acestora inclusiv pentru femeile care reprezintă grupurile vulnerabile. Cu toate acestea, pentru programele de abilitare, nu a fost clară amploarea acestora fapt care a rezultat într-un punctaj mic pe dimensiunea ambiției. Dimensiunea participării politice a fost abordată destul de comprehensiv, dimensiunea participării civice a femeilor (unde atestăm [inegalități persistente de participare](#)) și a modului în care autoritățile asigură premise pentru participarea echilibrată a femeilor, bărbaților și a femeilor și bărbaților din grupurile vulnerabile a fost vizată mai puțin.

Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale. Este aria strategică cu un nivel relativ de relevanță (punctaj pe dimensiunea de potrivire – 2.08, punctaj pe dimensiunea de ambiție 1.5). Măsurile legate de piața muncii sunt mai puțin relevante atât din perspectiva potrivirii dar în special din perspectiva ambiției, excepție fiind măsura cu referire la integrarea femeilor din grupurile vulnerabile pe piața muncii (măsura potrivită, dar lipsită de ambiție). Măsurile legate de reducerea disparităților salariale sunt mult mai relevante – evaluarea funcțiilor și profesiilor prin prisma asigurării principiului plății egale pentru muncă egală, elaborarea și punerea în aplicare a metodologiei de examinare a cazurilor de discriminare salarială. În cadrul ariei strategice lipsesc măsuri care se referă la una din cele mai relevante impedimente legate de ocuparea femeilor pe piața muncii și anume măsuri care ar facilita combinarea vieții profesionale cu cea de familie (extinderea serviciilor de creșă, extinderea serviciilor after-school).

Aria de intervenție: protecție socială și politici familiale. Această arie strategică s-a dovedit a fi de o relevanță mică, atât la nivel de potrivire cât și ambiție. Analiza inegalităților de gen cu referire la protecția socială și politicile familiale relevă necesitatea unor intervenții care să reducă diferențele de gen la pensii, măsuri care necesită [intervenții specifice și ambițioase](#). Deși în cadrul Strategiei se regăsește o intervenție ce vizează reforma sistemului de pensii, aceasta este una mai puțin relevantă deoarece nu-și asumă măsurile necesare. O altă măsură imperioasă pentru a asigura egalitatea de gen se referă la extinderea serviciilor sociale, deoarece, la fel ca și în cazul educației copiilor, grija pentru persoanele vârstnice sau cele cu dizabilități este o responsabilitate care este asumată în totalitate de femei. Și în acest caz, Strategia face referințe la asigurarea accesului la servicii sociale, dar nu oferă elemente care ar indica potrivirea și mai important angajamentul de extindere a serviciilor [ținând cont de cererea neacoperită](#) existentă de servicii sociale. Cu referire la politicile familiale, lipsesc măsurile de reformă a concediului de îngrijire a copilului și a măsurilor ambițioase de încurajare a taților să preia mai multe responsabilități legate de îngrijirea și educația copiilor.

Aria de intervenție: Sănătate. Intervențiile din cadrul aceste arii strategice s-au dovedit a fi potrivite (punctajul pe dimensiunea de potrivire 2). Acestea vizează ajustarea cadrului normativ din domeniul sănătății din perspectiva egalității de gen, intervenții menite să sporească adresabilitatea la servicii de sănătate, cât și măsuri pentru împuternicirea și sporirea accesului la servicii de sănătate sexual reproductivă pentru fetele și femeile cu dizabilități. Totodată, aceste măsuri, în mare parte sunt lipsite de ambiție. Spre exemplu, ajustarea cadrului normativ putea să presupună într-un mod expres [măsuri normative și fiscale](#) care să determine reducerea consumului de alcool și a tutunului în rândul băieților și a bărbaților¹.

¹ OMS a estimat că prevalența fumatului ar putea scădea cu 28% dacă accizele pe țigări ar crește de la 34 la 75%.

Aria de intervenție: Educație. Este aria strategică cu cel mai mic nivel de relevanță atât pe dimensiunea de potrivire (punctaj 1.64) cât și pe dimensiunea de ambiție (1.11). Aceasta se explică în mare parte prin faptul că deși au fost planificate câteva intervenții destul de relevante precum reflectarea dimensiunii egalității de gen în manuale, și includerea dimensiunii de gen în stagiile de formare continuă a profesorilor; în cadrul acestei arii strategice au fost planificate mai multe intervenții cu relevanță sau ambiție redusă – măsuri ce presupun campanii de informare, schimb de experiență, sau măsuri potrivite (ghidarea în carieră sensibilă la gen) fără o claritate cum aceasta se va întâmpla în practică. Deși unele inegalități de gen legate de educație au fost relevate în partea analitică a Strategiei (diferențe de gen în performanța academică, diferențe de gen în ceea ce privește abandonul educației, prevalența marea a fetelor în grupul NEET) acestea nu au fost abordate în cadrul ariei strategice.

Aria de intervenție: Schimbări climatice. Deși este un domeniu relativ nou și necunoscut, care este abordat din perspectiva egalității de gen, aceasta s-a dovedit a fi unul destul de relevant (punctaj pe dimensiunea potrivirii 2.17, punctaj pe dimensiunea ambiției 1.67). Aceasta se datorează unei intervenții potrivite și ambițioase care presupune modificarea documentelor de politici publice din perspectiva egalității de gen pentru 11 domenii. Pentru a facilita acest proces, era binevenit ca în cadrul acestei arii strategice să se regăsească și o inițiativă legată de analiza impactului asupra egalității de gen pe care o au schimbările climatice în toate aceste domenii. Fără o asemenea analiză, integrarea dimensiunii de gen va fi destul de dificilă.

Aria de intervenție: Mecanismul Instituțional. Aceasta este o arie de intervenție care poate fi mai ușor administrată în comparație cu celelalte arii deoarece se referă la schimbări/reforme legate de autoritățile publice și deoarece acestea pot fi gestionate într-un mod mai direct de către Ministerul de Linie (Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale). În acest sens este regretabil că nivelul relevanței intervențiilor din această arie strategică este relativ mic (punctaj pe dimensiunea de potrivire 2.06, punctaj pe dimensiunea de ambiție 1.44). În mare parte, intervențiile vizează consolidarea capacităților profesionale ale funcționarilor publici, fără a planifica intervenții menite să consolideze cadrul instituțional (cu referire la operaționalizarea funcției de unitate de gen sau a grupului coordonator de gen) sau cel procedural (proceduri obligatorii cu privire la integrarea dimensiunii egalității de gen în politicile publice).

Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă. Această arie strategică s-a dovedit a fi cea mai confuză din perspectiva coerenței strategice deoarece a încercat să combine intervenții legate de instituțiile mass-media (care sunt destul de relevante) cu măsuri legate de combaterea violenței în baza de gen care sunt mai puțin relevante.

Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare. Deși este o arie strategică nouă, nivelul de potrivire și ambiție s-a dovedit a fi mai mare comparativ cu alte domenii consacrate. Punctajul pe dimensiunea potrivirii este de 2.04 deoarece a presupus intervenții legate de reforma instituțională din domeniul de securitate și anume măsuri legate de măsurile de promovare a femeilor în domeniu, măsuri de combatere și prevenire a hărțuirii sexuale și măsuri legate de selectarea candidaților și a candidatelor pentru participarea la misiunile de menținere a păcii.

Aria de intervenție: Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen. Această arie strategică a acumulat un punctaj destul de bun pe dimensiunea potrivirii (2.38) fapt care indică a abordarea per ansamblu s-a dovedit a fi coerentă și bine gândită deoarece a presupus atât reforme procedurale legate de ajustarea indicatorilor sensibili la dimensiunea egalității de gen pentru programele bugetare, dezvoltarea capacităților profesionale ale funcționarilor publici și pilotarea unor metodologii de integrare a dimensiunii

de gen în strategiile sectoriale de cheltuieli. Cu toate acestea, ambiția acestor intervenții este relativ mică (punctaj pe dimensiunea ambiției de 1.44).

4.4. Recomandări

1. Este nevoie de mai multă ambiție. Analiza gradului de relevanță a constatat un grad destul de redus al ambiției pentru majoritatea intervențiilor din cadrul strategiei. Fără un angajament mult mai semnificativ din partea autorităților vizate de cele mai semnificative inegalități de gen, acestea nu se vor reduce. În acest sens, Guvernului i se recomandă ca să revadă planul de acțiuni din cadrul Strategiei pentru a: (i) spori ambiția pentru măsurile legate de modificarea/îmbunătățirea cadrului legal prin a specifica în mod expres măsuri clare și ambițioase de reformă; (ii) în cazul intervențiilor legate de prestarea serviciilor sau fortificarea capacităților sau a altor intervenții similare se recomandă stabilirea unor ținte ample și ambițioase care urmează a fi realizate într-un termen relativ scurt; (iii) în cazul în care măsurile din planul de acțiuni nu pot fi ajustate confirm recomandărilor de mai sus, acestea urmează a fi pur și simplu eliminate din planul de acțiuni.

2. Este nevoie de o nouă paradigmă a politicii pentru egalitatea de gen în Republica Moldova. Aceasta ar presupune două abordări complementare: (i) asumarea mandatului de reducere a inegalităților de gen sectoriale de către Autoritățile de linie conform mandatului – astfel perspectiva egalității de gen și măsurile (potrivite și ambițioase) menite să reducă inegalitățile să se regăsească exclusiv în documentele de politici sectoriale ale Ministerelor sau autorităților de linie; (ii) Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să elaboreze și să implementeze un Program Guvernamental pentru Consolidarea Perspectivei Egalității de Gen care să aibă drept obiectiv fortificarea și susținerea Autorităților de linie în efortul acestora de reducere a inegalităților de gen. O asemenea abordare completară ar realinia responsabilitățile cu privire la asigurarea egalității de gen și reducerea inegalităților pentru fiecare sector și va evita situația în care Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale planifică activități în afara domeniului de competență, iar celelalte Ministere și autorități de linie consideră că asigurarea egalității de gen ține de competența unui singur Minister.

3. O atenție sporită față de femeile care reprezintă grupurile vulnerabile. Perspectiva grupurilor vulnerabile de femei a fost abordată în mod incoerent în cadrul Strategiei. Un prim pas în acest sens ar presupune definirea într-un mod mult mai exhaustiv a criteriilor de vulnerabilitate: rural/urban, nivelul de venit, grup de vârstă, dizabilitate, etnia romă, altele. Perspectiva acestora trebuie analizată și înțeleasă mult mai temeinic. Iar apoi aceasta trebuie să se regăsească ca o dimensiune transversală în intervențiile Strategiei.

V.EFICIENȚA

5.1. Preliminarii

În contextul acestei evaluări, eficiența este definită ca și modul în care intervențiile, acțiunile planificate produc atât rezultatele planificate și cele neanticipate. De cele mai multe ori, rezultatele analizate se referă la schimbările pozitive care s-au realizat/produs într-un termen relativ scurt, de cele mai multe ori prescris în planul de acțiuni. În acest sens, evaluarea eficienței unei politici publice se deosebește de evaluarea impactului politicii prin ierarhia rezultatelor care sunt evaluate. În cazul eficienței este vorba de rezultate intermediare care pot fi realizate într-un timp mai scurt iar în cazul evaluării impactului de politici se analizează rezultatele de ordin structural, care se produc într-o perioadă mult mai îndelungată.

Astfel, evaluarea eficienței va presupune evaluarea gradului de implementare a planului de acțiuni a Strategiei. Gradul de implementare este măsurat cu ajutorul unui punctaj care variază de la 0 – nu a fost implementat la 4 – implementare definitivă. O asemenea abordare metodologică permite o analiză mult mai facilă și detaliată a gradului de implementare.

Evaluarea gradului de implementare s-a bazat în primul rând pe Rapoartele anuale de monitorizare a Planului de acțiuni privind implementarea Strategiei. Acestea sunt produse anual, de obicei în primul semestru al următorului an, de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Raportul este compilat în baza fișelor informative pe care Ministerul le compilează din rândul părților interesate (ministere de linie, alte autorități centrale, APL, partenerii de dezvoltare, societatea civilă). În baza informației recepționate, Ministerul analizează și apreciază gradul de implementare a fiecărei acțiuni/inițiative în parte. În dependență de informațiile obținute activitatea se apreciază ca fiind *realizată, realizată parțial, nerealizată.*

Aprecierile cu privire la gradul de realizare din cadrul acestei evaluări sunt bazate pe aprecierile din cadrul Rapoartelor anuale. Aceasta reiese din faptul că în procesul de evaluare intermediară nu a fost posibil de colectat informații în mod independent cu privire la realizarea anuală din 2017-2019 a activităților din planul de acțiuni. Astfel, dacă Ministerul a determinat că o acțiune este considerată ca fiind realizată, acest fapt se va reflecta și în punctajul de apreciere.

Analiza gradului de implementare a fost limitată de următorii factori:

- O parte a activităților au fost formulate într-un mod care face dificilă măsurarea exactă a rezultatelor acestora – planul de activități oferă indicatori dar nu oferă ținte specifice care ar indica rezultatul anticipat pentru perioade specifice de timp;
- O parte a activităților sunt formulate în mod generic sub forma unor deziderate care permite o interpretare mult prea vastă a naturii intervenției presupuse și deci face mult mai dificilă analiza mai exactă a gradului de realizare.
- Pentru o parte din activități, perioada de implementare este mult prea largă, fapt care face dificilă aprecierea realizării activităților sub aspectul temporal (au fost sau nu demarate acțiunile în cauză în anul de referință).

5.2. Constatări generale

Gradul de implementare este destul de înalt. Acesta se explică prin mai mulți factori: (i) gradul de realizare este destul de mare deoarece, apriori majoritatea intervențiilor din Planul de Acțiuni au avut un nivel mic de ambiție, fapt care a determinat realizarea lor într-o măsură mai mare, (ii) procesul de implementare a presupus un nivel destul de bun de coordonare, implicare și suport din partea partenerilor de dezvoltare (UN Women, PNUD, OSCE) dar și a organizațiilor societății civile în special a Platformei pentru Egalitatea de Gen, astfel, o parte relevantă din intervențiile realizate au fost realizate cu implicarea semnificativă a acestor părți interesate; (iii) multe din intervențiile din Planul de Acțiuni au fost formulate în mod generic sau care nu permit o măsurare exactă a gradului de realizare (a se vedea secțiunea de mai sus) fapt care a permis pe alocuri o supra apreciere a nivelului de realizare.

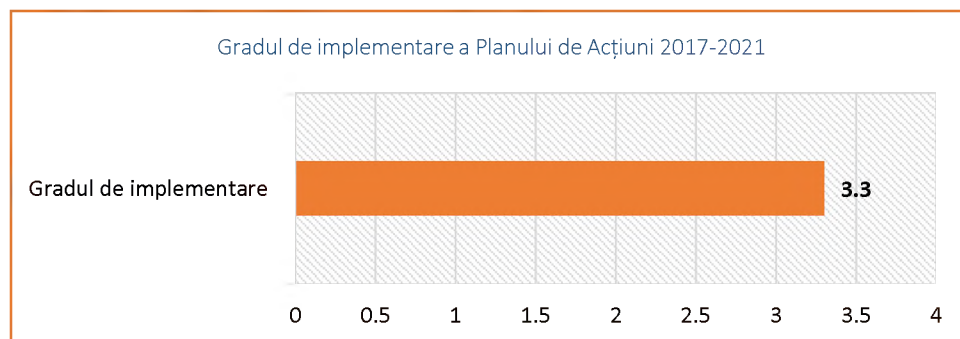


Figura 8: Gradul de implementare a Planului de Acțiuni pentru perioada 2017-2019
Sursa: Calculele autorilor

Nivelul de implementare pentru ariile legate de consolidarea cadrului instituțional și procedural al egalității de gen este mai mic comparativ cu alte domenii. Aceasta se explică prin faptul că în ariile sectoriale s-au planificat în mare parte acțiuni care deja făceau parte din alte documente de politici sau angajamente (spre exemplu acțiunile din aria strategică legată de Protecția socială) iar inițiativele legate de mecanismul instituțional sau cel legat de bugetarea de gen, presupuneau implementarea unor angajamente unice. O excepție notabilă o reprezintă aria strategică legată de promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare, aceasta s-a datorat în mare parte angajamentului ferm a Ministerului Afacerilor Interne și Ministerului Apărării.

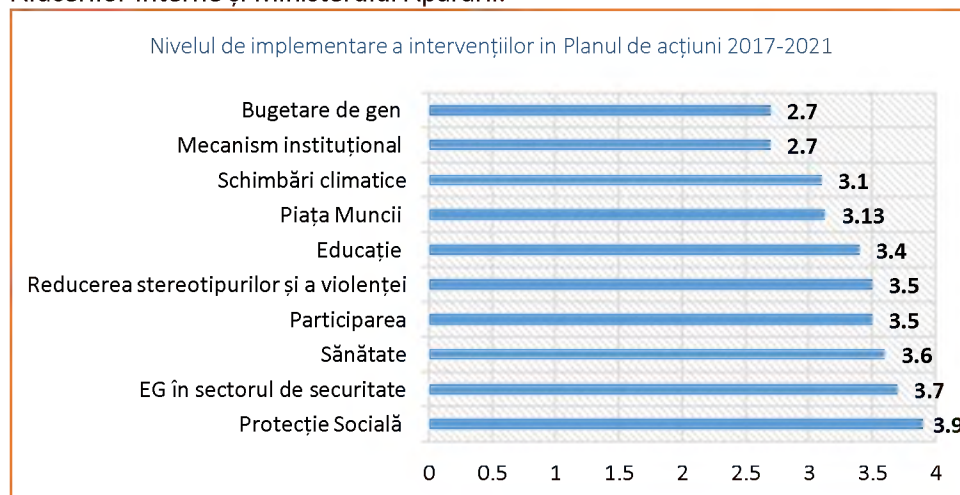


Figura 9: Gradul de implementare a Planului de Acțiuni pe arii strategice
Sursa: Calculele autorilor

5.3. Constatări specifice

Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor. O reușită semnificativă din perspectiva realizării se referă la elaborarea și promovarea mecanismului de plasament a femeilor și bărbaților pe listele de candidați, în contextul asigurării unei cote minime de reprezentare de 40%. Acestea au fost aprobate în anul 2019 și au fost aplicate cu unele derogări în cadrul alegerilor locale a aceluiași an. O altă reușită se referă la implementarea mai multor programe de instruire și împuternicire a femeilor, în special a programelor premergătoare alegerilor locale. Dacă aprobarea mecanismului de plasament a creat o *cerere* din partea partidelor politice atunci realizarea programelor de instruire și împuternicire au determinat *oferta*.

Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale. În perioada 2017-2019, au fost realizate mai multe acțiuni menite să promoveze principiului plății egale pentru muncă egală. Acestea se referă la analiza cadrului legal, elaborarea metodologiei de documentare a cazurilor de discriminare salarială, elaborarea ghidului pentru evaluarea funcțiilor și a profesiilor din perspectiva egalității de gen. Cu toate acestea, o activitate relevantă legată de reducerea decalajelor de gen în salarii viza evaluarea funcțiilor și a profesiilor din perspectiva egalității de gen – deși realizarea acestei activități urma să aibă implicații pentru sistemul public de salarizare, reforma sistemului public de salarizare (aprobată în 2018) nu a presupus această etapă. În final, toate intervențiile legate de reducerea decalajelor de gen în salarizare au rezultat în oferirea unei clarități legate de modul în care cadrul legal și cel normativ-procedural pot fi îmbunătățite astfel încât acesta să contribuie la reducerea inegalităților de gen în remunerare. Activitățile cu privire la piața muncii s-au regăsit în mare parte în alte documente de politici (Strategia Națională de Ocupare 2016-2020) sau alte eforturi precum ar fi aprobarea Legii Nr. 105 din 14-06-2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj.

Aria de intervenție: Protecția socială și politici familiale. Majoritatea intervențiilor din cadrul acestei arii strategice s-au realizat deoarece se regăseau în alte documente publice sau reprezentau anumite angajamente de politici publice. Totodată, este important de menționat că autoritățile au realizat trei reforme destul de substanțiale legate de acest domeniu. Prima reformă se referă la modificarea articolului 23 a Codului Educației prin care învățământul preșcolar a fost prescris pentru copii cu vârsta de la 2 la 6 (7) ani, anterior, acest ciclu al educației antepreșcolare era prescris copiilor cu vârsta de la 3 la 6 (7) ani. Această modificare, a oferit premise (alocații suplimentare din partea bugetului public nu au fost oferite), pentru ca mai mulți copii să beneficieze de servicii de educație chiar și în cazul în care serviciile de creșă nu sunt disponibile. A doua reformă se referă la modificarea Legea privind indemnizațiile privind incapacitatea temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale prin care s-a introdus posibilitatea prin care mama sau tata care, după acordarea concediului pentru îngrijirea copilului, își reia activitatea, se angajează, desfășoară activități în scopul obținerii de venit sau se eliberează înainte de expirarea concediului pentru îngrijirea copilului are dreptul la indemnizație lunară. Prin această modificare, se înlătură o potențială barieră pentru revenirea mai rapidă a mamelor pe piața muncii, deoarece pentru unele din acestea, revenirea pe piața muncii însemna pierderea indemnizației. O a treia reformă care s-a realizat în anul 2019, se referă la modificarea Legii cu privire la sistemul public de pensii prin care la stabilirea pensiei pentru limita de vârstă, perioada concediului de îngrijire a copilului, asimilată stagiului de cotizare, să fie calculată în baza salariului mediu lunar pe economie la data calculării pensiei și nu a salariului minim cum se prevedea anterior. Această modificare, în timp va contribui la reducerea decalajului de gen la pensii.

Aria de intervenție: Sănătate. O intervenție relevantă din cadrul acestei arii strategice se referă la elaborarea și ajustarea cadrului normativ din domeniul sănătății prin prisma egalității de gen. În primii doi

ani de implementare, nivelul de implementare s-a dovedit a fi mai modest. În anul 2019, unele rezultate mai relevante s-au produs. Este vorba de proiectul Planului strategic în sănătatea și dezvoltarea adolescenților și tinerilor, cu asigurarea echității de gen pe principiul transversal (orice intervenție și serviciu prestat adolescenților se bazează pe dimensiunea de gen). Adițional, s-a inițiat reexaminarea cadrului legislativ pentru asistentul medical comunitar, care presupune modalități de identificare și abordare a necesităților specifice ale bărbaților și a femeilor, inclusiv aspectele de integrare socială și prevenirea violenței în familie.

Aria de intervenție: Educație. O reușită relevantă legată de această arie strategică se referă la consolidarea capacităților profesorilor de educație civică și ale diriginților pentru ghidarea în carieră. Prin Ordinul ministrului educației, culturii și cercetării nr. 397 din 29.03.2018 a fost aprobat Planul-cadru pentru învățământul primar, gimnazial și liceal, anul de studii 2018-2019, care include unele completări care definesc elementele de noutate. Astfel, noua Arie curriculară Consiliere și dezvoltare personală include disciplina obligatorie Dezvoltare personală, propusă pentru implementare a câte 1 oră săptămânal, în învățământul primar, gimnazial și liceal. Dezvoltarea personală este structurată în cinci module, unul din ele fiind Proiectarea carierei profesionale și dezvoltarea spiritului antreprenorial care pune accent pe înțelegerea profesiilor din perspectiva pieței muncii, planificarea carierei și luarea deciziilor de carieră, dezvoltarea spiritului antreprenorial ca opțiune de carieră etc. În cadrul proiectului REVOCC implementat de către Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri fost elaborat modulul „Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” – modul care s-a dovedit a fi sensibil la dimensiunea egalității de gen. Adițional, au fost create 4 Centre de Ghidare în Carieră în incinta structurilor teritoriale ANOFM din Soroca, Cahul și Chișinău. Doar în anul 2018, de serviciile acestor centre au beneficiat deja peste 10 000 de tineri, proporția fetelor și a băieților fiind relativ egală.

Aria de intervenție: Schimbări climatice. Una din cele mai relevante intervenții aferente acestei arii strategice se referă la integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale conexe domeniului schimbărilor climatice. În total, se planifica, pentru perioada 2017-2021 îmbunătățirea documentelor de politici publice din șapte domenii: transport și infrastructura drumurilor, agricultură, energetică, apă și canalizare, securitate alimentară, dezvoltare regională și construcții, sănătate. În acest sens s-a reușit integrarea parțială a dimensiunii egalității de gen în Strategia de adaptare la schimbările Climatice a sectorului sănătate, Strategia privind schimbările climatice a sectorului forestier. Adițional a fost ajustată, prin prisma dimensiunii de gen, HG nr. 507/2018 pentru aprobarea Regulamentului privind condițiile și procedura de acordare a subvențiilor în avans pentru proiectele start-up din Fondul național de dezvoltare a agriculturii și mediului rural, prin care se stabilesc submăsurile de sprijin, precum și condițiile, ordinea și procedura de acordare a subvențiilor în avans în vederea lansării și dezvoltării proiectelor start-up realizate de tineri fermieri și femei fermier (suport financiar și consultantță), ori se urmărește încurajarea creării întreprinderilor mici de către tinerii fermieri și femei fermieri, îmbunătățirea performanțelor economice ale acestora, crearea locurilor de muncă noi, creșterea investițiilor în tehnologii inovative.

Aria de intervenție: Mecanismul instituțional. Gradul de implementare pentru această arie strategică a fost mai mic comparativ cu celelalte arii, în special ariile ce vizează asigurarea egalității de gen la nivel sectorial. Una din cauze care explică această situație se referă la nerealizarea acțiunilor cu referire la reforma și consolidarea Comisiei guvernamentale pentru egalitatea între femei și bărbați. Totodată, o realizare importantă legată de dezvoltarea capacităților profesionale ale funcționarilor publici în ceea ce privește cunoștințele și deprinderile de integrare a perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare și evaluare a politicilor publice. Pe parcursul perioadei 2017-2019, cu suportul Entității Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor au fost organizate ateliere de instruire și sesiuni de suport și coaching pentru reprezentanții grupurilor coordonatoare de gen. Drept rezultat, în cadrul majorității

ministerelor au fost realizate analize ale perspectivei de gen pentru politici publice emergente sau deja care se află în proces de implementare. Inclusiv colaborarea dintre Ministerul Sănătății Muncii și Protecției Sociale, UN Women Moldova și Academia de Administrare Publică care a rezultat în elaborarea și introducerea cursului cu privire la integrarea perspectivei egalității de gen în politici.

Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă. Blocul intervențiilor cu referire la consolidarea capacităților instituționale ale mass-media pentru asigurarea egalității de gen s-a dovedit a fi destul de productiv. Astfel, aproximativ 37 de instituții media au beneficiat de suport individual în vederea îmbunătățirii politicilor editoriale din perspectiva egalității de gen. Acest lucru a avut loc în mare parte prin intermediul procesului de auto-monitorizare a producției media a acestor instituții. În anul 2018, Consiliul Audiovizualului a elaborat și aprobat Metodologia de monitorizare a radiodifuzorilor. Această metodologie, care a fost elaborată cu contribuția, Proiectului comun al Uniunii Europene și a Consiliului Europei în Moldova, prevede elemente de monitorizare precum ar fi: sexism în publicitate, egalitate de gen, discursul instigator la ură, etc. Adicional, a fost elaborat Codul deontologic al jurnalistului din Republica Moldova care prevede și angajamente legate de evitarea discriminării pe criteriul de gen, a vârstei, dizabilitate, religie, stare socială și orientare sexuală.

Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare. Gradul de realizare pentru intervențiile din cadrul acestei arii strategice a fost unul destul de mare. În anul 2018, a fost aprobat Programul național de implementare a Rezoluției 1325 (2000) din 31 Octombrie 2000 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia. Această relevă nivelul relativ înalt de angajament al decidenților din cadrul sectoarelor de securitate și apărare de a promova reforme ambițioase pentru asigurarea egalității de gen și împuternicirea femeilor. Este important de menționat că suportul partenerilor de dezvoltare și a organizațiilor societății civile a fost unul decisiv.

Aria de intervenție: Bugetare sensibilă la gen. Un rezultat care a fost atins în legătura cu promovarea egalității de gen se referă la dezvoltarea materialelor didactice și metodologice despre acest subiect. Obiectul bugetării sensibile la gen a fost introdus în programa universitară a Academiei de Administrare Publică și în cadrul Academiei de Studii Economice. În perioada 2017-2021 mai mulți reprezentanți ai autorităților publice și societății civile au beneficiat de instruire și suport metodologic pentru a realiza analize ale bugetelor și programelor bugetare. Totodată, o intervenție relevantă cu referire la identificarea și integrarea setului de indicatori sensibili la dimensiunea de gen pentru monitorizarea programelor bugetare nu a fost realizată pe deplin. Pe parcursul anului 2017, au fost desfășurate 4 ședințe de lucru cu reprezentanții direcțiilor analiză monitorizare și evaluare a politicilor și unități gender din cadrul a 4 ministere: Ministerul Educației, Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Sănătății și Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare. În cadrul ședințelor, expertul a prezentat viziunea asupra indicatorilor care necesită a fi incluși în programele bugetare sectoriale în vederea validării de către instituțiile vizate. Propunerile de modificare a indicatorilor nu au fost aprobate în mod formal.

5.4. Recomandări

1. Revizuirea planului de acțiuni prin includerea acțiunilor cu caracter unic. O parte semnificativă (cel puțin 40%) a inițiativelor din Planul de Acțiuni se regăsesc în alte documente de politici publice sau se referă la angajamente de politici deja existente. O asemenea situație induce confuzie cu privire la progresele de implementare deoarece riscă să producă un soi de *contabilitate dublă* a rezultatelor. Pentru a evita asemenea situații, se recomandă ca Planul de Acțiuni să cuprindă intervenții cu caracter unic, care

se regădesc doar în Strategice și se referă cu precădere la atingerea rezultatelor specifice pentru fiecare arie strategică.

2. Revizuirea planului de acțiuni prin reducerea/regândirea acțiunilor de rutină. În esență, un document de politici publice reprezintă un efort instituțional care depășește caracterul de rutină al instituțiilor responsabile. Dacă, o instituție responsabilă, nu anticipează să sporească semnificativ efortul său în vederea atingerii unor rezultate strategice legate de egalitatea de gen, atunci, contribuția acestei instituții nu poate fi considerată ca fiind una strategică, căci efortul său, de rutină, nu poate determina atingerea unor rezultate de ordin strategic. Mai mult, o asemenea practică, a contribuțiilor de rutină, la planurile strategice, perpetuarea eschivării acestor instituții de la asumarea unor inițiative cu adevărat necesare.

3. Planul de acțiuni trebuie revizuit pentru a formula inițiativele într-un mod mult mai clar și măsurabil. O parte a inițiativelor din Planul de Acțiuni sunt de natură generică, cu caracter vag (de exemplu acțiuni care se referă la îmbunătățirea cadrului legal, fără a specifica natura acestor schimbări). Un alt aspect important vizează nivelul mic de măsurabilitate a acțiunilor (de exemplu acțiuni care specifică prestarea serviciilor, organizarea instruirilor sau a campaniilor de informare fără a specifica numărul final de beneficiari). Asemenea situații implică mai multe consecințe negative. În primul rând, acestea reduc din responsabilitatea pentru performanță a celor responsabili de implementare. În al doilea rând, acestea complică procesul de monitorizare și evaluare astfel viciind procesul de implementare. În al treilea rând, existența unor inițiative vagi și cu caracter generic fac mult mai dificilă estimarea costurilor și bugetarea eficientă a acestora.

4. Planul de Acțiuni trebuie să ofere un calendar de implementare mult mai eficient. Planificarea acțiunilor cu caracter permanent de implementare sau cu o perioadă de implementare mult prea lungă reduce din responsabilitatea pentru performanță. În acest sens, pentru intervențiile care într-adevăr presupun o perioadă îndelungată de implementare se recomandă arondarea în perioade specifice a unor rezultate intermediare de implementare.

5. Planul de Acțiuni trebuie să aibă un caracter mult mai programatic. Aceasta presupune mai multă coerență și logică strategică în cadrul blocurilor de acțiuni pentru fiecare arie strategică. În acest sens, se recomandă planificarea mai multor intervenții multiple, legate într-un mod coerent sub forma unor programe sau sub-programe de rezultate specifice pe termen scurt și mediu.

VI. IMPACTUL

6.1. Preliminarii

Evaluarea impactului Strategiei se referă la analiza rezultatelor semnificative care s-au produs în perioada de implementare, amploarea acestora și nivelul în care aceste rezultate pot fi atribuite intervențiilor din cadrul documentului de politici publice. În contextul impactului de politici publice, prin rezultate semnificative ne referim la schimbări pozitive planificate sau neintenționate, schimbări pozitive cât și negative, cu caracter durabil, la nivel de indivizi, comunități și instituții.

Evaluarea impactului Strategiei va presupune cel puțin două elemente. Evaluarea impactului de politică publică urmărește analiza și măsurarea schimbărilor care au avut loc și amploarea acestor schimbări. De asemenea evaluarea de impact presupune înțelegerea modului în care rezultatele (în special cele pozitive) pot fi atribuite intervenției. Acest lucru este complicat deoarece mereu vor exista și alți factori de influență (a se vedea figura de mai jos) care trebuie identificați, analizați și înțeleși pentru a pretinde că intervenția din cadrul politicii publice a avut efectul pretins. În acest sens, procesul de evaluare a impactului va presupune înțelegerea dacă la nivelul rezultatelor de impact, preconizate pentru fiecare prioritate strategică, s-au produs schimbări pozitive. În al doilea rând, va trebui să înțelegem dacă aceste schimbări pozitive se datorează intervențiilor realizate în cadrul Strategiei.

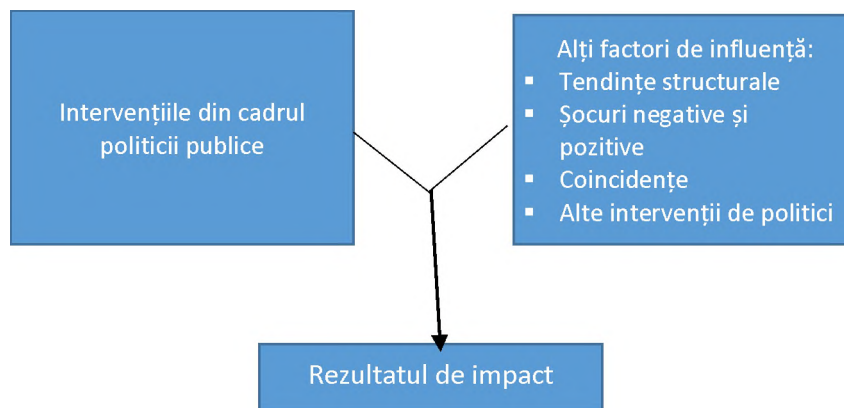


Figura 10: Factorii care pot determina rezultatele de impact

Sursa: [DIFID](#)

În linii mari, problema cauzalității face ca evaluarea impactului să fie diferită de celelalte componente ale procesului de evaluare. După ce s-a stabilit că anumite schimbări pozitive s-au produs, evaluarea impactului încearcă să izoleze efectul politicii de alți factori. Astfel spus, evaluarea impactului în final se reduce la identificarea răspunsului la întrebarea fundamentală – dacă nu ar fi fost aprobată Strategie pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați, nivelul egalității de gen ar fi rămas neschimbat? În absența datelor privind comparatori sau a scenariilor contrafactice (adică rezultatele care ar putea fi obținute dacă intervențiile în cauză nu ar fi implementate) o evaluare riguroasă a impactului nu ar fi posibilă.

Măsurarea impactului care poate fi atribuit Strategiei se va dovedi a fi destul de dificil. În contextul aceste evaluări, dificultatea se explică prin mai mulți factori: (i) perioada relativ scurtă de implementare care este supusă procesului de evaluare (2017-2019); (ii) cadrul de monitorizare și evaluare al Strategiei este unul subdezvoltat caracterizat prin lipsa de ținte asumate pentru fiecare arie strategică; (iii) curențe legate de relevanța și modul de planificare a intervențiilor – faptul că unele inițiative care se regăsesc în planul de acțiuni se regăsesc și în alte documente de politici, unele intervenții sunt formulate într-o manieră vagă, fapt care permite interpretarea a magnitudinii impactului acestora, (iv) disponibilitatea redusă de date și metode de evaluare care ar permite o înțelegere mai sofisticată a nivelului de impact și a atribuției intervențiilor din cadrul Strategiei.

În aceste condiții un prim pas în procesul de evaluare a impactului va constitui analiza tendințelor generale și sectoriale în ceea ce privește egalitatea de gen. O astfel de analiză ne va permite la nivel rudimentar să înțelegem direcția progresului. Pentru aceasta vom apela la analiza indicatorilor sintetici cu referire la egalitatea de gen, analiza inegalităților sectoriale și analiza direcției de evoluție a indicatorilor de impact care au fost enumerați în Strategie.

Contribuția Strategiei asupra unor evoluții pozitive în ceea ce privește egalitatea de gen se va face în baza corelării nivelului de relevanță și a nivelului de implementare a intervențiilor. Această metodă, pornește de la supoziția că o politică publică produce impact dacă aceasta îndeplinește în același timp două condiții esențiale: politica publică trebuie să aibă un grad înalt de relevanță (să presupună intervenții potrivite și ambițioase) cât și un grad înalt de realizare a acestor intervenții. În rezultatul acestor două elemente putem defini trei tipuri de politici publice. Figura de mai jos le ilustrează. Astfel vorbim de politici publice *Status Quo* – acestea se caracterizează printr-un grad mic de relevanță și un grad mic sau mare de implementare. Asemenea politici nu au potențialul de a produce rezultate de impact, de cele mai multe ori acestea perpetuează starea de fapt a lucrurilor. Al doilea tip de politici sunt politicile de tipul *Reformelor Amânate* – acestea se caracterizează printr-un grad înalt de relevanță, dar un nivel mic de implementare. Ca și în cazul politicilor *Status Quo*, acestea au un potențial mic de a produce și contribui la rezultate de impact. Doar în cazul politicilor *Transformative* rezultatele de impact au un potențial semnificativ să se producă. Aceste politici se caracterizează printr-un nivel semnificativ al relevanței și un nivel înalt al implementării.

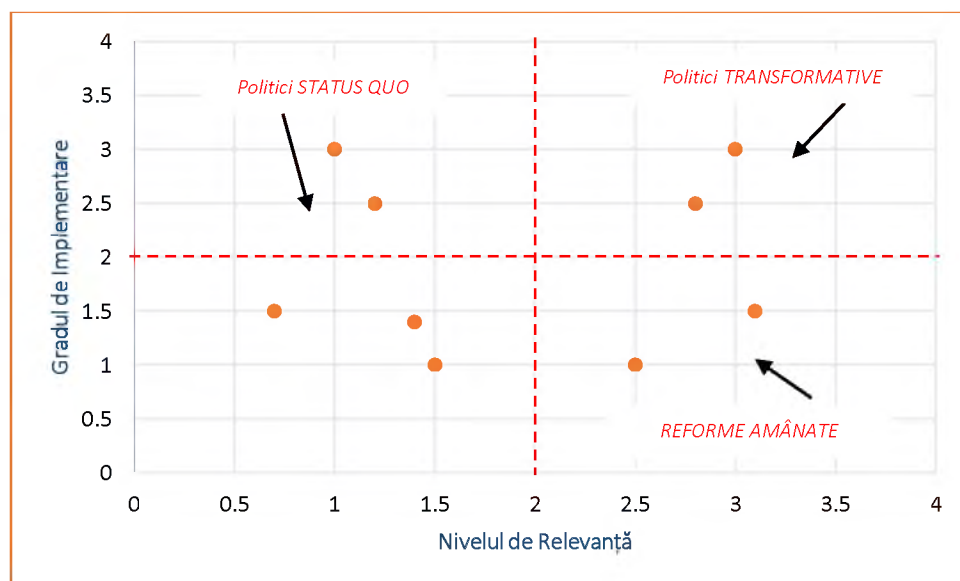


Figura 11: Tipologia politicilor în dependență de nivelul de relevanță și gradul de implementare.

6.2. Constatări generale

Cum a evoluat nivelul egalității de gen în Republica Moldova de la aprobarea Strategiei? O primă pistă analitică cu referire la evaluarea impactului Strategiei se referă la modul în care nivelul egalității de gen în Republica Moldova a evoluat în ultimii patru ani. O asemenea analiză la nivel macro ne va permite să înțelegem care este direcția și magnitudinea schimbărilor cu privire la egalitatea de gen, ca mai apoi să înțelegem dacă și în ce măsură, implementarea Strategiei a contribuit într-un mod anume. În acest sens, vom analiza dinamica indicatorilor compoziți elaborați la nivel internațional și național.

Chiar dacă într-un ritm destul de mic, nivelul egalității de gen în Republica Moldova a crescut în ultimii ani. Figura de mai jos, ilustrează dinamica nivelului egalității de gen măsurat prin intermediul a trei indicatori calculați la nivel internațional și un indicator la nivel național. Toți indicatorii, indică o dinamică pozitivă în ceea ce privește egalitatea de gen – a se vedea linia întreruptă de culoare roșie. Astfel putem concluziona că în ultimii ani se atestă o îmbunătățire a nivelului egalității de gen. Totodată, este important să menționăm că ritmul de creștere a egalității de gen s-a dovedit a fi destul de mic, spre exemplu în cazul Indexului Global al Inegalităților de Gen nivelul mediu de creștere anuală a indexului a fost de 0.49% iar în cazul Indexului de Egalitate de Gen (calculat la nivel național) ritmul de creștere a fost de 1.31%.

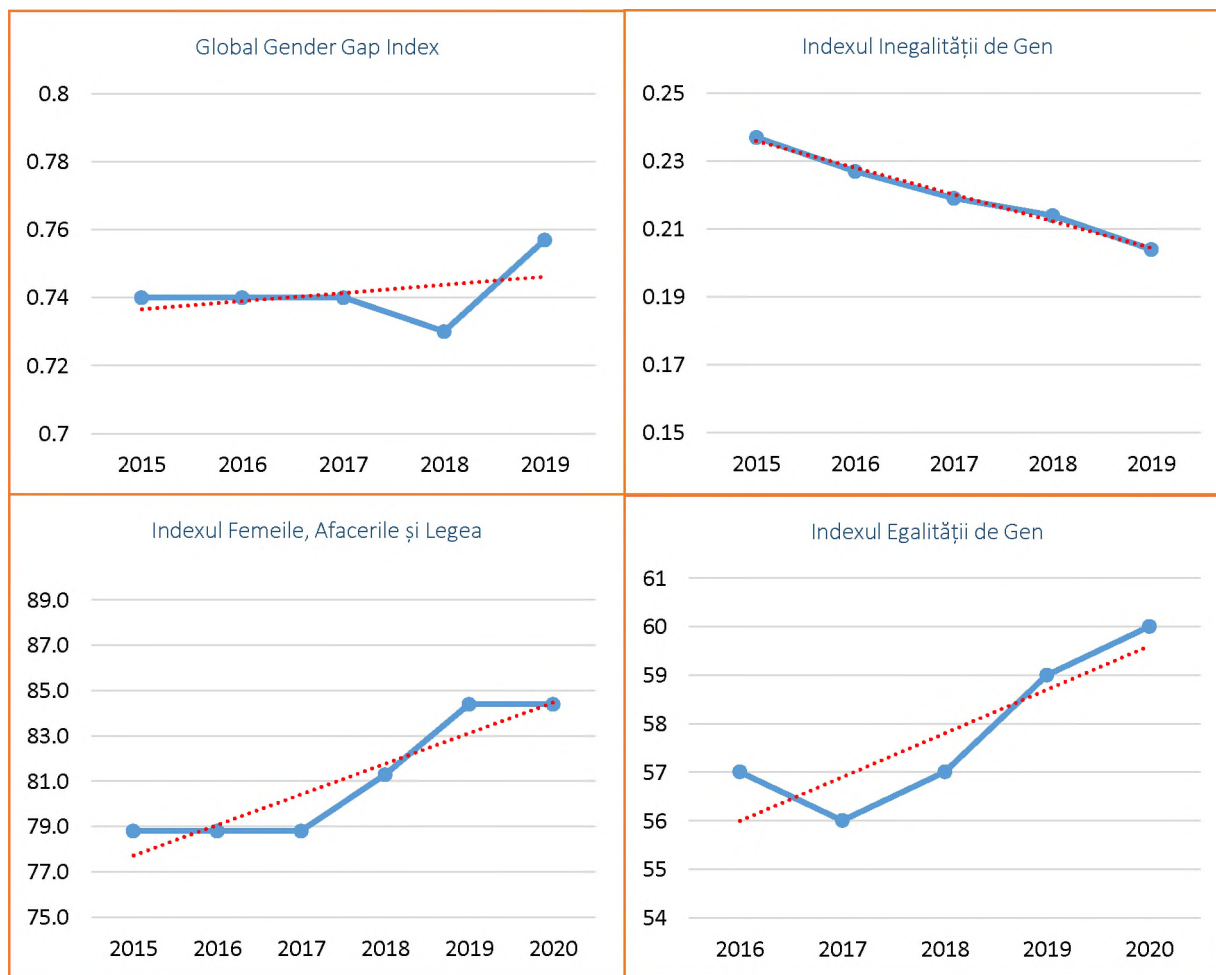


Figura 12: Dinamica nivelului Egalității de gen în Republica Moldova
Sursa: Banca Mondială. Forul Economic Global, PNUD, CPD

Progresele în ceea ce privește egalitatea de gen nu au fost uniforme. Analiza pe domenii a [Indexului Egalității de Gen](#), calculat la nivel național, arată că de fapt, progresele din ultimii ani în ceea ce privește egalitatea de gen se datorează unei *recuperări* mai semnificative ale nivelului egalității de gen în două domenii și anume – reprezentare în politică și percepțiile și stereotipurile de gen. Pentru alte patru domenii calculate (Piața muncii, Educația, Sănătatea și Accesul la Resurse) nivelul egalității de gen s-a deteorat constant în ultimii ani. De asemenea, este important să menționăm că Indexul Egalității de Gen prezintă inegalitatea de gen *cumulativă*. Aceasta înseamnă că diferența de 40 de puncte reprezintă atât inegalitatea care afectează femeile (piața muncii, politică, accesul la resurse), cât și inegalitățile care afectează bărbații (sănătate, educație).



Figura 13 :Tendințele pentru fiecare din domeniile componente ale Indexului Egalității de Gen
Sursa: CPD

În ultimul deceniu, progresul în ceea ce privește egalitatea de gen a fost foarte limitat. Valoarea indexului egalității de gen global, măsurat începând cu anul 2009 a crescut cu doar 3 puncte până în 2020. Sectoarele cu cele mai importante progrese în ceea ce privește egalitatea de gen au fost cele în care valoarea inițială a indexului a fost cea mai mică - Politică și Stereotipuri. În cazul menținerii tendinței actuale, atunci, în Moldova, egalitatea de gen va fi înregistrată circa peste 200 de ani. Ținându-se cont de valorile disponibile ale Indexului Egalității de Gen pentru ultimii 10 ani și a variației acestora, un calcul liniar a acestor tendințe (care presupun păstrarea aceluiași ritm de creștere) arată că abia în anul 2219 Moldova ar putea ajunge la o situație care ar putea fi caracterizată ca fiind una de egalitate de gen.

Dinamica indicatorilor de impact a strategiei la fel arată că progresul a fost unul neuniform. Analiza acestor indicatori arată că pentru 49% din acestea s-a atestat un oarecare progres pozitiv, pentru 37% din indicatori nu s-a realizat progres, iar pentru 14% din indicatori s-a atestat regres. Progresul s-a atestat în mare parte pentru ariile în care punctul de pornire a fost foarte mic (Schimbări Climatice, Sectorul de Securitate și Apărare). Pentru sectoarele mai consacrate (Educație, Piața Muncii, Sănătate), progresul a fost unul mai temperat.

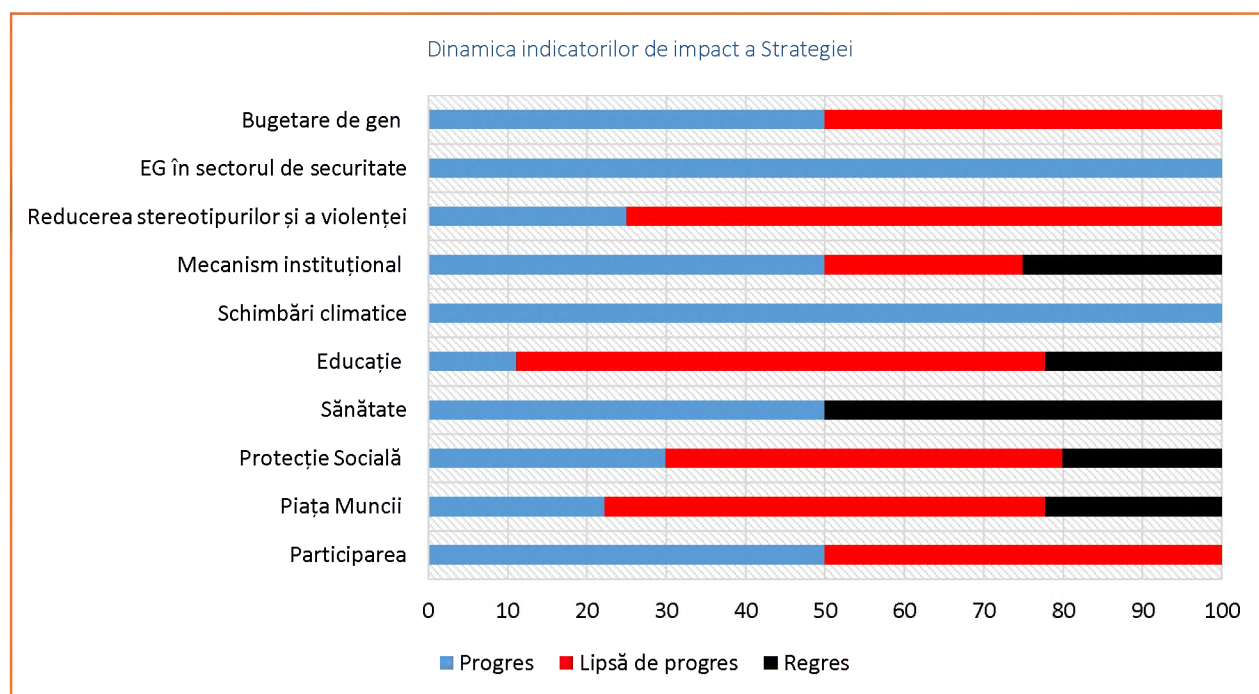


Figura 14 :Dinamica indicatorilor de impact a Strategiei
Sursa: Calculele autorilor

Potențialul pentru impact al Strategiei este limitat. Corelarea nivelului de relevanță cu cel al gradului de implementare indică asupra faptului că în medie, majoritatea intervențiilor pe fiecare arie strategică pot fi considerate ca fiind politici de tipul STATUS QUO – politici care cu anumite excepții nu pot contribui în mod substanțial la reducerea inegalităților de gen. Astfel putem presupune că progresul limitat în ceea ce privește egalitatea de gen din ultimii ani, s-ar datora într-o măsură mai mică Strategiei pentru Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați.

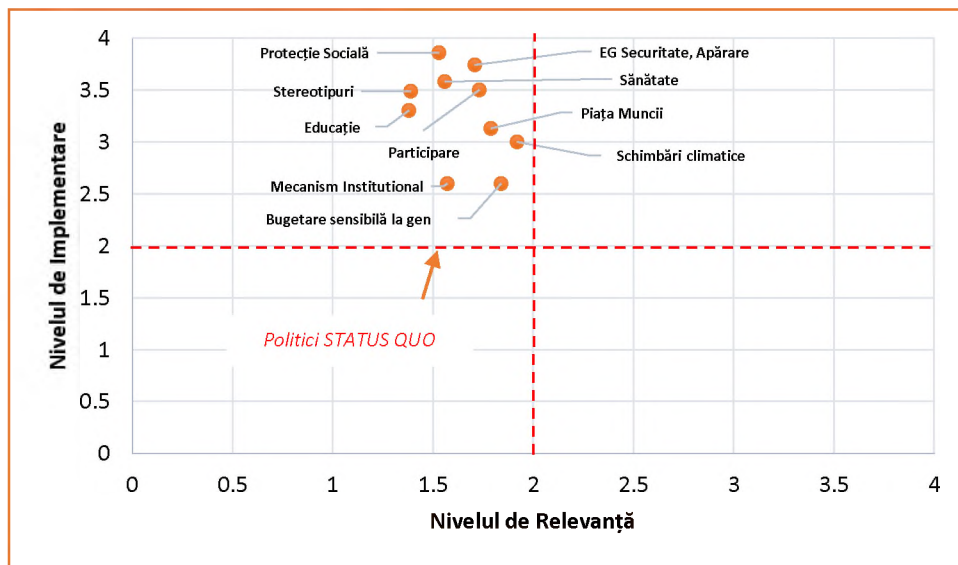


Figura 15: Aprecierea potențialului de impact al Strategiei

Sursa: Calculele autorilor

6.3. Constatări specifice

Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor. La momentul actual, Republica Moldova dispune de unul din cele mai comprehensive și ambițioase prevederi legale cu privire la asigurarea egalității de gen în procesele politice și electorale. Acestea vizează modul de reprezentare a femeilor și bărbaților în structurile decizionale ale partidelor politice, modul de finanțare a acestora din resursele bugetului public, modalitatea de desemnare a candidaților pentru toate pozițiile electivă în baza de listele de candidați. Prevederile legale care au determinat cel mai vizibil impact se referă la asigurarea cotei minime de reprezentare și a prevederilor de plasament în cadrul alegerilor locale din 2019 (a se vedea figura de mai jos). Putem observa că *saltul* în ceea ce privește ponderea femeilor candidate și alese în Consiliile Locale și Raionale (unde s-au aplicat prevederile de cotă și plasament) este mult mai semnificativ comparativ cu progresele în ceea ce privește ponderea femeilor candidate și alese în Parlament (unde cota s-a aplicat doar pentru listele naționale de candidați) și ponderii femeilor candidate și alese pentru funcția de Primară (unde prevederile cu privire la cota nu se aplică). Este important de menționat că deși Strategia și-a propus promovarea prevederilor de plasament, acestea au fost elaborate în cadrul Parlamentului (și susținute de Societatea civilă și partenerii de dezvoltare). Prevederile legii nr. 71 din 2016 specificau respectarea cotei minime de 40% în procesul de desemnare a cabinetului de miniștri, cu părere de rău, această prevedere a fost eliminată în procesul elaborării noii redacții a legii cu privire la Guvern. Astfel, cu anumite excepții, ponderea femeilor în componența Guvernului mereu a fost mică.

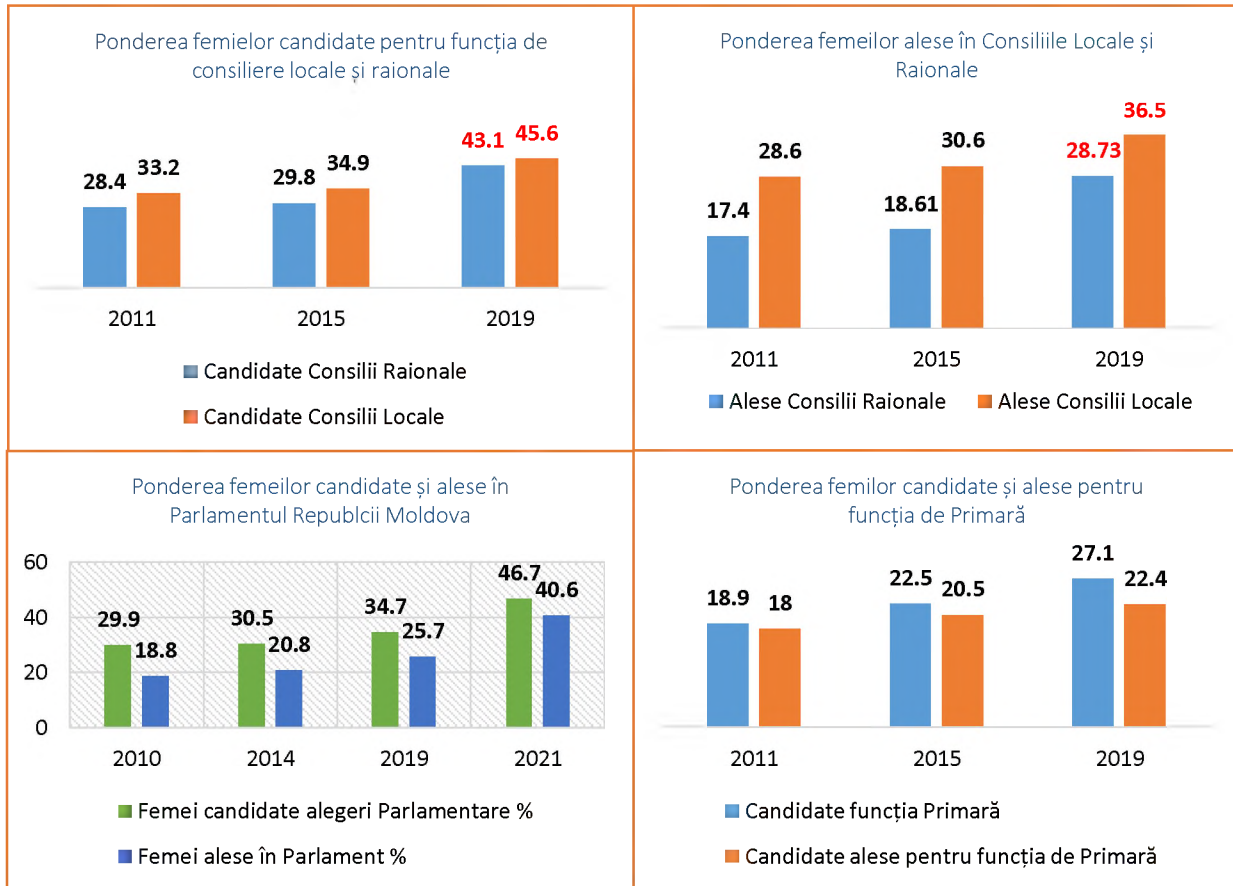


Figura 16: Indicatori cu privire la nivelul reprezentării femeilor în procesele electorale și instituțiile electiv
Sursa: Comisia Electorală Centrală

Aria de intervenție: Piața Muncii și disparitățile salariale. Cele mai relevante inegalități de gen cu referire la piața muncii și discrepanțele salariale au crescut în ultimii ani (a se vedea figura de mai jos). Aceasta se explică prin nivelul mic de relevanță a intervențiilor de politici atât din cadrul Strategiei cu privire la Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați cât și a celor care au fost planificate în cadrul Strategie cu privire la Ocuparea Forței de Muncă. Deoarece inițiativele cu privire la piața muncii sunt mai puțin relevante, putem presupune că din perspectiva impactului pe acest domeniu, Strategia nu a contribuit și nici nu o va face. Implementarea unor măsuri mai puțin ambițioase sau amânarea implementării măsurilor cu caracter structural va rezulta în agravarea inegalităților sau în cel mai bun caz perpetuarea acestora. Reducerea inegalităților de gen de pe piața muncii trebuie să constituie prioritatea de bază a autorităților în ceea ce privește politicile pentru egalitatea de gen. Amânarea acestor reforme implică consecințe semnificative multilaterale: pentru femei și familiile acestora – reducerea din independența economică și a veniturilor, pentru angajatori – implică dificultăți în procesul de identificare a salariaților cu competenței, pentru autorități – implică costuri suplimentare prin neplata contribuțiilor de către femeile care se retrag pentru perioade îndelungate de pe piața muncii dar și plata indemnizațiilor și prestațiilor. Atunci când aproximativ 35% din femeile cu vârsta 15-29 de ani nu sunt în procesul de educație, nu beneficiază de instruire sau de angajare reprezintă o situație în care majoritatea acestora vor avea dificultăți semnificative în vederea angajării și asigurării unui trai independent.

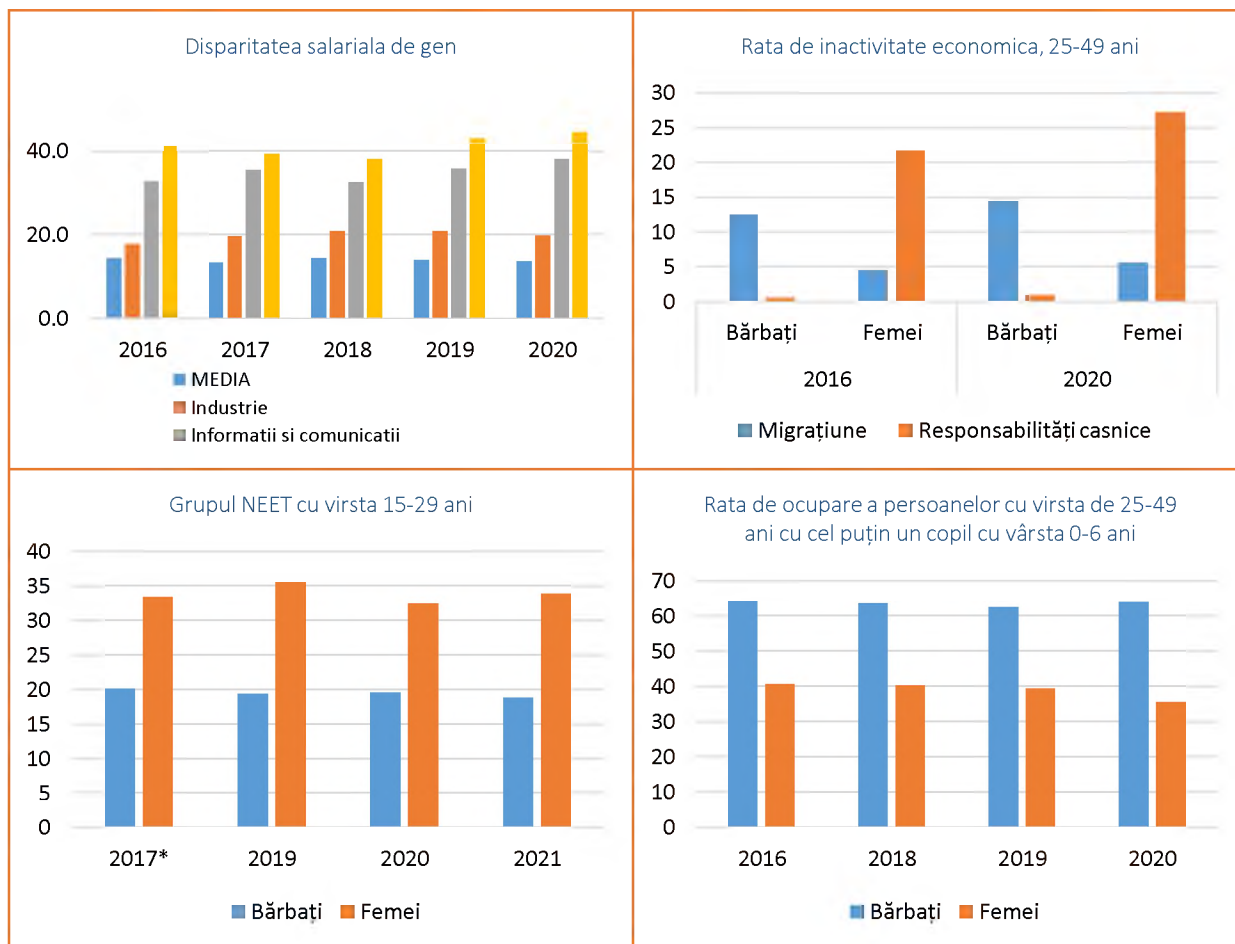


Figura 17: Indicatori cu privire la egalitatea de gen de pe piața muncii
Sursa: Comisia Electorală Centrală

Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale. În materie de protecție socială, inegalitățile de gen sunt în creștere, cel mai notabil exemplu fiind diferența de gen la pensii care a crescut la nivel național de la 17.8% în anul 2015 la 20.7% în anul 2019. La nivelul Municipiului Chișinău diferențele de gen la pensii sunt și mai semnificative acestea fiind de 28.9% în anul 2015 ajungând la valoarea de 32.1% în anul 2019. Reforma sistemului de pensii (la care se face referință în cadrul Strategiei) va contribui la reducerea acestor discrepante doar că acestea se vor materializa în viitor. Politicile familiale au devenit mai prietenoase prin combinația unor modificări recente (a se vedea capitolul cu privire la eficiența) dar și a declinului nașterilor, fapt care creează treptat mai mult spațiu fiscal și capacitate pentru servicii de creșă. Se pare că implementarea concediului paternal, determină mai mulți tați să opteze pentru concediul de îngrijire a copilului, la sfârșitul anului 2019, ponderea tăților care beneficiau de concediul de îngrijire a copilului a ajuns la 15% o creștere de trei ori mai mare comparativ cu anul 2015. Cu toate acestea putem concluziona ca intervențiile din cadrul acestei arii strategice au avut o contribuție mai mică asupra acestor rezultate, reformele care au determinat aceste rezultate fiind adoptate în afara cadrului Strategiei.

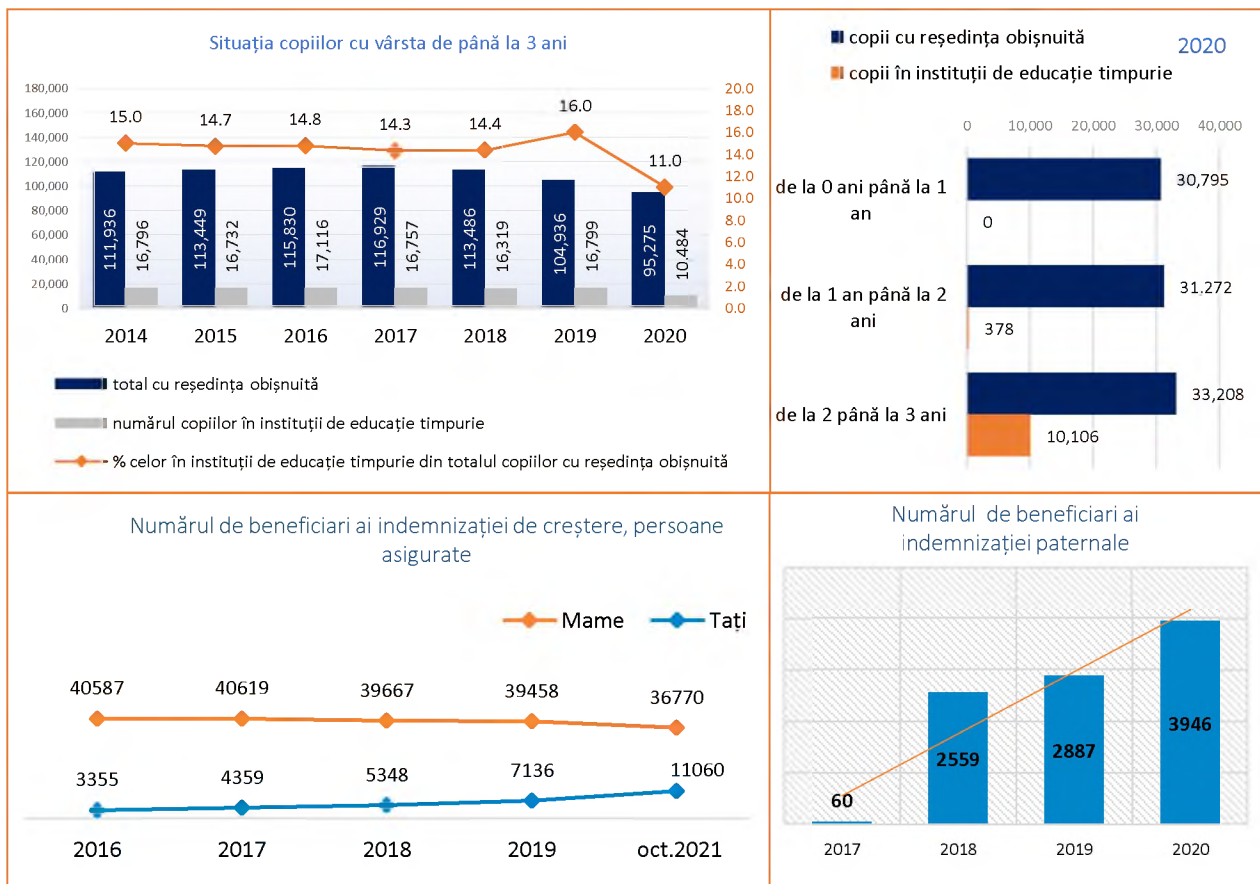


Figura 18: Indicators cu privire la disponibilitatea serviciilor și prestațiilor de politici familiale
Sursa: CNAS, Biroul Național de Statistică

Aria de intervenție: Sănătatea. Inegalitățile de gen din sănătate, sunt mult mai inerte comparativ cu cele din alte domenii. Aceasta presupune că impactul unor măsuri de politici poate fi observat într-o perioadă mult mai îndelungată. Date cu privire la indicatorii de impact cu o elasticitate mai mare (cum ar fi rata fumătorilor, rata celor care consumă alcool în exces) nu sunt disponibili. Datele disponibile arată o acutizare a inegalităților (a se vedea figura de mai jos). Putem concluziona că pentru această arie strategică impactul Strategiei a lipsit.

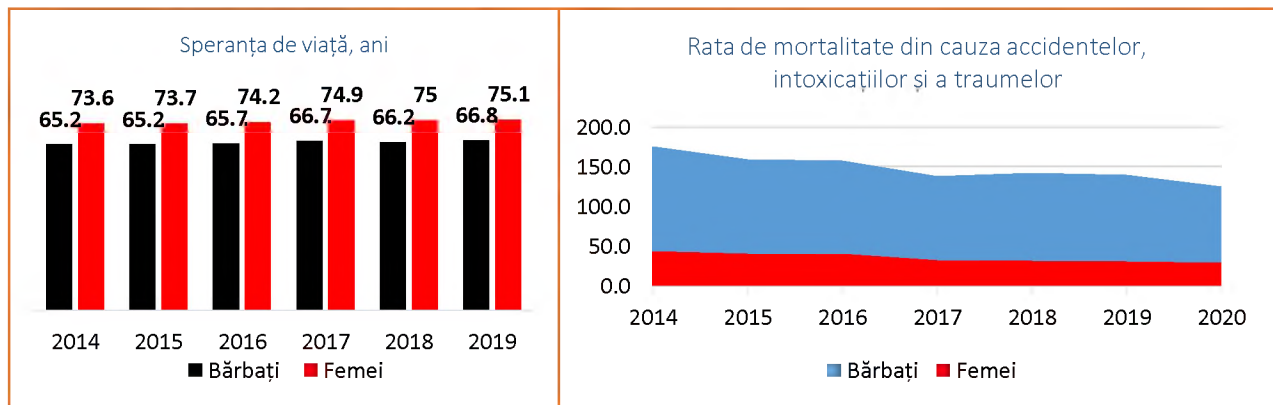


Figura 19: Indicators selectați cu privire la sănătatea bărbaților și femeilor din Republica Moldova
Sursa: Biroul Național de Statistică

Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă. În ultimii 10 ani, percepțiile legate de rolurile tradiționale ale femeilor și bărbaților s-au îmbunătățit ușor. Cu toate acestea, inegalitățile de gen în materie de roluri percepute și asumate atât în viața publică, cât și cea privată își păstrează intensitatea. Deși, per ansamblu, situația s-a ameliorat, există o diferență importantă în viteza și vectorul de îmbunătățire a percepțiilor. Astfel, în cele ce privește participarea femeilor în viața publică (politică, management) viteza de atenuare a percepțiilor este de două ori mai mare, comparativ cu cele ce vizează responsabilitățile familiale. Acest lucru confirmă, încă o dată, amploarea și penetranța inegalităților.

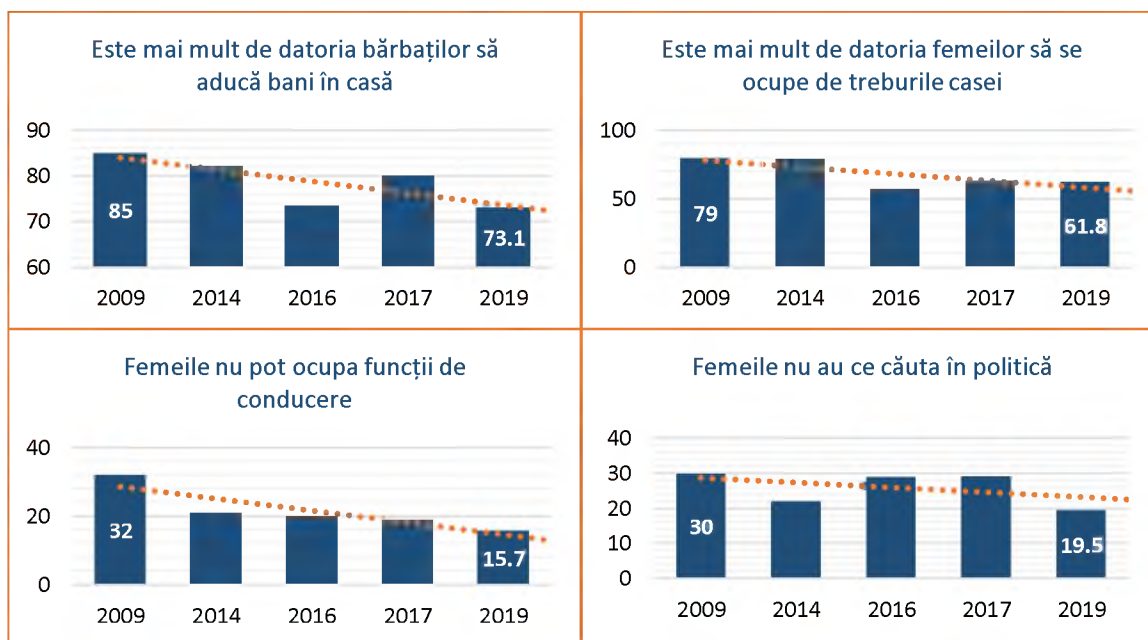


Figura 20. Dinamica percepțiilor populației asupra rolurilor de gen

Sursa: Fundația Soros-Moldova; CPD: Barometrul de Gen 2006 -2016, Sondaje CPD 2017-2019

6.4. Recomandări

1. Este nevoie de mai multă voință politică pentru o agendă ambițioasă a egalității de gen. Succesele și eșecurile cu privire la egalitatea de gen din ultimii ani s-au datorat în mare măsură lipsei sau prezenței voinței politice. Soluțiile cu privire la reducerea celor mai semnificative inegalități de gen sunt cunoscute – asumarea și implementarea lor deplină trenează. Asumarea unei agende ambițioase la cel mai înalt nivel este condiția de bază pentru realizarea progreselor pentru egalitatea de gen.

2. Din perspectiva sectorială o prioritate semnificativă pentru reducerea inegalităților de gen este piața muncii și reducerea inechităților salariale de gen. Anume în acest domeniu, inegalitățile de gen sunt destul de relevante, persistente și chiar se agravează (a se vedea capitolul cu privire la Impactul Strategiei). Mai mult, aceste inegalități costă destul de mult. O [analiză recentă](#) a calculat pierderi cifrate la 19% din PIB din cauza inegalităților legate de ocupare, timp lucrat și productivitatea muncii. Abordarea acestor inegalități va presupune intervenții ambițioase din partea autorităților în special în ceea ce ține de: extinderea semnificativă a serviciilor de creșă, reforma concediului de îngrijire a copilului, introducerea regimului flexibil de muncă și studii.

3. De asemenea, o prioritate strategică sectorială reprezintă reducerea inegalităților de gen din sănătate. În acest sens, se impun două abordări complementare. În primul rând, este crucial ca următorul ciclu de politici de sănătate care va fi plicat pe Programul Național de Dezvoltare – Moldova 2030 să integreze într-un mod comprehensiv perspectiva egalității de gen. În al doilea rând, se impune adoptarea măsurilor de sănătate publică menite să reducă și să descurajeze în [mod substantial fumatul](#) , dar și [consumul de alcool](#) – două comportamente care cu precădere sunt practicate preponderent de bărbați.

Anexa 1: Tabelul de evaluare a nivelului de relevanță a activităților

Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor		Potrivire	Ambiție
1	Elaborarea și promovarea mecanismului de plasare a femeilor și bărbaților pe listele de candidați în contextul asigurării cotei de 40%	4	2
2	Monitorizarea implementării cotei de 40% femei pe listele partidelor politice la scrutinul electoral din 2018	2	2
3	Consolidarea capacităților femeilor aflate în funcții decizionale privind egalitatea de gen	3	1
4	Fortificarea rețelei femeilor în funcții de primar	2.5	1
5	Promovarea participării femeilor de la nivel decizional în campanii informaționale, emisiuni radio și TV	1.5	1
6	Dezvoltarea capacităților experților independenți în domeniul egalității de gen în calitate de formatori naționali	1	1
7	Consolidarea capacităților femeilor din grupurile subreprezentate la nivel decizional pentru sporirea activismului și liderismului politic	3	1
8	Dezvoltarea programelor de mentorat pentru femei din diverse sectoare	2.5	1
9	Participarea la acțiunile realizate de către platforma comună de dialog în domeniul egalității de gen dintre Guvern, Parlament și societatea civilă	1	1
10	Creșterea capacităților reprezentanților Comisiei Electorale Centrale în domeniul egalității de gen, liderismului și comunicării	2.5	1
11	Ajustarea programelor de instruire prin prisma de gen pentru reprezentanții partidelor politice, cu suportul Centrului de Instruire Continuă în domeniul Electoral	2	1
Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor		2.27	1.18
Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale de gen			
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	2	2
2	Elaborarea propunerii de politică publică privind crearea creșelor la nivel de întreprinderi	2	1.5

3	Evaluarea funcțiilor și profesiilor prin prisma asigurării principiului plății egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală	3	3
4	Analiza compatibilității legislației naționale cu principiul plății egale pentru muncă egală, reieșind din experiența internațională	1.5	1.5
5	Aprobarea și punerea în aplicare a metodologiilor de examinare a cazurilor de discriminare salarială	2.5	2.5
6	Elaborarea Regulamentului-cadru cu privire la măsurile de prevenire și combatere a discriminării după criteriul de sex, la nivel de instituții și organizații	2	1.5
7	Consolidarea capacităților partenerilor sociali privind includerea principiului egalității între femei și bărbați în procesul de negocieri colective	2	1
8	Consolidarea capacităților instituțiilor pe piața muncii cu privire la particularitățile asigurării egalității între femei și bărbați pe piața muncii	1.5	1
9	Organizarea unor seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă	1.5	1
10	Promovarea măsurilor active de încadrare în câmpul muncii a femeilor tinere cu copii mici	2	1
11	Consolidarea capacităților reprezentanților din comunitatea romă pentru o implicare activă pe piața muncii	2.5	1
12	Inițierea negocierilor privind acordurile bilaterale în domeniul migrației de muncă și protecției sociale, în scopul garantării drepturilor de asigurări sociale	1.5	1.5
13	Realizarea acțiunilor de integrare a femeilor din grupurile vulnerabile pe piața muncii (informare, instruire, profesionalizare, angajare)	3	1
Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale de gen		2.08	1.5
Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale			
1	Elaborarea și promovarea actelor normative de implementare a reformei sistemului de pensionare din Republica Moldova	1	1
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	2	1.5
1		3	1.5

	Promovarea cadrului normativ privind organizarea și funcționarea serviciului social „Centrul de zi pentru îngrijirea copiilor cu vârsta 4 luni – 1,5 (3) ani”		
2	Implementarea mecanismului privind acordarea concediului paternal	1	1
3	Promovarea reformei privind politicile sociale destinate familiilor cu copii	2	1
4	Celebrarea la nivel național a Zilei Internaționale a Familiei	1	1
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	1.5	1.5
2	Asigurarea accesului la servicii sociale prin sustenabilitatea și diversificarea acestora, conform necesităților grupurilor demografice	1.5	1.5
3	Evaluarea/modificarea prin prisma principiului egalității între femei și bărbați a programelor de reintegrare socială a femeilor din grupurile vulnerabile	3	2.5
Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale		1.78	1.39
Aria de intervenție: Sănătate			
1	Elaborarea și ajustarea cadrului normativ din domeniul sănătății prin prisma dimensiunii de gen	2	2
2	Organizarea activităților de instruire pentru specialiștii din domeniul sănătății cu privire la particularitățile de gen în sănătate	2	1
3	Acordarea de suport instituțiilor medico-sanitare pentru formarea profesională a specialiștilor în prestarea serviciilor de sănătate reproductivă, inclusiv de planificare familială	2	1
1	Organizarea activităților de informare a populației cu privire la modul sănătos de viață în contextul necesităților de gen și de vârstă	2	1
2	Sporirea adresabilității femeilor și bărbaților, fetelor și băieților, inclusiv din grupurile vulnerabile, la servicii calitative de sănătate	2	1
3	Informarea și abilitarea femeilor și fetelor cu dizabilități privind accesarea serviciilor de sănătate sexuală și reproductivă	2.5	1
4	Consolidarea capacităților femeilor/fetelor cu dizabilități pentru exercitarea drepturilor sexuale și reproductive și creșterea încrederii, respectului de sine	2.5	1

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	1	1
Aria de intervenție: Sănătate		2	1.13
Aria de intervenție: Educație			
1	Includerea dimensiunii de gen, prin prisma drepturilor omului, în conținuturile stagiilor de formare continuă a profesorilor	2	2
2	Consolidarea capacităților profesorilor de educație civică și ale diriginților pentru ghidarea elevilor în carieră	1.5	1
3	Reflectarea dimensiunii de gen în conținutul manualelor școlare	3	1
4	Coordonarea dialogului periodic și a schimbului de experiență între instituțiile de învățământ și partenerii sociali în promovarea egalității de gen	1	1
5	Realizarea cercetărilor, prin prisma dimensiunii de gen, privind abandonul școlar și impactul migrației asupra școlarizării	1.5	1
1	Dezvoltarea serviciilor de consiliere profesională prestate prin intermediul centrelor de ghidare în carieră prin prisma dimensiunii de gen	2.5	1
2	Diseminarea bunelor practici pentru redefinirea rolurilor atribuite, în funcție de sex, în domeniul profesional tehnic	1.5	1
3	Încurajarea și promovarea egalității de gen în sectoarele și profesiile „netradiționale”, cu predilecție în domeniile ecologie și inovație	1.5	1
4	Ghidarea tinerilor în cariera profesională prin prisma dimensiunii de gen	1.5	1
5	Efectuarea studiului privind antreprenoriatul feminin în Republica Moldova	1.5	1.5
6	Campanii de informare privind avantajele carierei profesionale în domeniile feminizate și masculinizate	1.5	1
7	Organizarea Campaniei de sporire a atractivității și promovării avantajelor unei cariere în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, orientată în special spre fete	2	1
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	1	1

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	1	1
Aria de intervenție: Educație		1.64	1.11
Aria de intervenție: Schimbări climatice			
1	Modificarea documentelor de politici sectoriale prin prisma dimensiunii de gen (transport și infrastructura drumurilor, agricultură, energetică, apă și canalizare, securitate alimentară, dezvoltare regională și construcții, sănătate) conexe domeniului schimbărilor climatice	3	2.5
2	Instruirea funcționarilor publici privind impactul încălzirii globale și schimbărilor climatice asupra sănătății, sărăciei, accesibilității resurselor naturale și rolurile de gen în acest context	2	1
3	Organizarea campaniilor informaționale cu privire la impactul schimbărilor climatice prin prisma dimensiunii de gen	1.5	1.5
Aria de intervenție: Schimbări climatice		2.17	1.67
Aria de intervenție: Mecanismul instituțional			
1	Implementarea prevederilor legislative stipulate în Legea nr.71 din 14 aprilie 2016 cu privire la modificarea și completarea unor acte legislative	1.5	1.5
2	Consolidarea capacităților funcționarilor publici din cadrul ministerelor și altor autorități administrative centrale în domeniul egalității de gen	2.5	1
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	2.5	2.5
4	Instruirea funcționarilor publici în producerea indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen	2	1
5	Elaborarea și aprobarea materialelor metodologice pentru analiză și integrare a dimensiunii de gen în politicile publice sectoriale	1.5	1.5
6	Revizuirea și ajustarea cursurilor de dezvoltare profesională pentru funcționarii publici prin prisma abordării complexe a egalității de gen	2	1.5
7	Elaborarea Cursului de dezvoltare profesională pentru funcționarii publici „Integrarea dimensiunii de gen în politicile publice”	2	1.5
1	Promovarea modificărilor la Hotărârea Guvernului nr. 895 din 7 august 2006 cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei guvernamentale	2	1.5

2	Organizarea și consolidarea activității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați	2.5	1
Aria de intervenție: Mecanismul instituțional		2.06	1.44
Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă			
1	Implementarea de către instituțiile mass-media a ghidului „Echilibrul de gen în produsele mediatice”	3	1
2	Implementarea metodologiei de monitorizare a mass- media electronice din Moldova în vederea respectării principiului egalității între femei și bărbați	1.5	1
3	Organizarea seminarelor zonale destinate radiodifuzorilor locali și distribuitorilor de servicii din Republica Moldova pentru evitarea promovării stereotipurilor de gen în materialele media	1.5	1
4	Revizuirea și modificarea Codului deontologic al jurnalistului din Republica Moldova	2	2
5	Combaterea stereotipurilor în societate și promovarea comunicării nonviolente prin includerea curriculumului respectiv la facultățile de jurnalism, științe ale comunicării, relații cu publicul și marketing	2	2
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	2	1
2	Organizarea seminarelor de instruire pentru cadrele didactice în contextul implementării în licee a cursului opțional „Relații armonioase în familie”	1.5	1
3	Organizarea campaniilor de informare și conștientizare pentru publicul larg privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și fete	1.5	1
4	Efectuarea studiului „Violența în familie față de femei în Republica Moldova”	1.5	1.5
Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă		1.83	1.28
Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare			
1	Stabilirea instrumentelor de promovare a femeilor în cariera profesională în domeniul de securitate și apărare	2	1

2	Analiza posibilităților de asigurare în instituțiile de învățămînt a cotei de participare pentru femei în domeniile militarei, securității și ordinii publice, ajustată contextului (măsură temporară) în anumite arii sau sectoare de activitate: educație și poziții de liderism	1.5	1.5
3	Informarea populației despre mecanismul de depunere a plîngerilor la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	1.5	1
4	Desfășurarea cursurilor și campaniilor de informare și comunicare în contextul promovării angajării femeilor în instituțiile din domeniul de securitate și apărare	1.5	1
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	2	1
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	1.5	1
7	Revizuirea și aprobarea actelor departamentale privind selectarea candidaților pentru participarea la misiunile de menținere a păcii, umanitare și civile	2.5	3
1	Revizuirea cadrului normativ prin prisma dimensiunii de gen în domeniul de securitate și apărare	3	2
2	Introducerea în Curriculumul academic al instituțiilor de învățămînt din domeniile militarei, securității și ordinii de drept a subiectelor ce țin de perspectiva de gen, în conformitate cu angajamentele și standardele naționale și internaționale	2	2
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	2	2
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	3	1

5	Asigurarea implementării Recomandării generale nr. 30 a Comitetului CEDAW și Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind femeile, pacea și securitatea	2.5	2.5
6	Realizarea studiilor privind percepția	1.5	1.5
	reprezentanților instituțiilor din sectorul de securitate și apărare privind egalitatea de gen		
Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare		2.04	1.58
Aria de intervenție: Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen			
1	Identificarea și integrarea setului de indicatori sensibili la dimensiunea de gen pentru monitorizarea programelor bugetare	3	3.5
2	Pilotarea integrării bugetării sensibile la dimensiunea de gen în strategiile sectoriale de cheltuieli	3	1.5
3	Elaborarea Concepției privind integrarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen în politicile sectoriale	2	1.5
4	Analiza bugetelor autorităților publice locale prin prisma bugetării sensibile la dimensiunea de gen	2	1
5	Implementarea cursului de instruire „Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen” la ciclurile de studii universitare și postuniversitare	2	1
1	Consolidarea capacităților funcționarilor publici în domeniul bugetării sensibile la dimensiunea de gen	3	1
2	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	2.5	1
3	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	1.5	1
Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare		2.38	1.44

Anexa 2: Tabelul de apreciere a nivelului de implementare a Planului de Acțiuni

		2017	2018	2019	2020	2021
Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor						
1	Elaborarea și promovarea mecanismului de plasare a femeilor și bărbaților pe listele de candidați în contextul asigurării cotei de 40%		2	4		
2	Monitorizarea implementării cotei de 40% femei pe listele partidelor politice la scrutinul electoral din 2018	4	4	4		4
3	Consolidarea capacităților femeilor aflate în funcții decizionale privind egalitatea de gen	2				4
4	Fortificarea rețelei femeilor în funcții de primar	3				4
5	Promovarea participării femeilor de la nivel decizional în campanii informaționale, emisiuni radio și TV	3	3	4	3	3
6	Dezvoltarea capacităților experților independenți în domeniul egalității de gen în calitate de formatori naționali	0				
7	Consolidarea capacităților femeilor din grupurile subreprezentate la nivel decizional pentru sporirea activismului și liderismului politic	3	4	4	4	3
8	Dezvoltarea programelor de mentorat pentru femei din diverse sectoare	3	4	2	4	3
9	Participarea la acțiunile realizate de către platforma comună de dialog în domeniul egalității de gen dintre Guvern, Parlament și societatea civilă	4	4			3
10	Creșterea capacităților reprezentanților Comisiei Electorale Centrale în domeniul egalității de gen, liderismului și comunicării	4		4	4	
11	Ajustarea programelor de instruire prin prisma de gen pentru reprezentanții partidelor politice, cu suportul Centrului de Instruire Continuă în domeniul Electoral	4		4		4
Aria de intervenție: Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor		3	3.8	3.67	3.75	3.50
Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale de gen						
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		4			
2	Elaborarea propunerii de politică publică privind crearea creșelor la nivel de întreprinderi	0	2	2	2.5	3

3	Evaluarea funcțiilor și profesiilor prin prisma asigurării principiului plății egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală			3		4
4	Analiza compatibilității legislației naționale cu principiul plății egale pentru muncă egală, reieșind din experiența internațională	4	4	4		
5	Aprobarea și punerea în aplicare a metodologiilor de examinare a cazurilor de discriminare salarială	4				
6	Elaborarea Regulamentului-cadru cu privire la măsurile de prevenire și combatere a discriminării după criteriul de sex, la nivel de instituții și organizații		4			
7	Consolidarea capacităților partenerilor sociali privind includerea principiului egalității între femei și bărbați în procesul de negocieri colective	3	4	4	3	3
8	Consolidarea capacităților instituțiilor pe piața muncii cu privire la particularitățile asigurării egalității între femei și bărbați pe piața muncii	2	2	2	2	3
9	Organizarea unor seminare de formare și conștientizare în domeniul egalității între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă	0	2	2	0.5	2
10	Promovarea măsurilor active de încadrare în câmpul muncii a femeilor tinere cu copii mici	4	4	4	4	4
11	Consolidarea capacităților reprezentanților din comunitatea romă pentru o implicare activă pe piața muncii		4			
12	Inițierea negocierilor privind acordurile bilaterale în domeniul migrației de muncă și protecției sociale, în scopul garantării drepturilor de asigurări sociale	4		4	4	4
13	Realizarea acțiunilor de integrare a femeilor din grupurile vulnerabile pe piața muncii (informare, instruire, profesionalizare, angajare)	4	4	4	4	4
Aria de intervenție: Piața muncii și disparitățile salariale de gen		2.78	3.40	3.22	2.86	3.38
Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale						
1	Elaborarea și promovarea actelor normative de implementare a reformei sistemului de pensionare din Republica Moldova	4	4	4	4	

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		4			
1	Promovarea cadrului normativ privind organizarea și funcționarea serviciului social „Centrul de zi pentru îngrijirea copiilor cu vârsta 4 luni – 1,5 (3) ani”	2				
2	Implementarea mecanismului privind acordarea concediului paternal	4	4	4	4	4
3	Promovarea reformei privind politicile sociale destinate familiilor cu copii	3				
4	Celebrarea la nivel național a Zilei Internaționale a Familiei	4	4	4	3	4
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	4	4	4	4	
2	Asigurarea accesului la servicii sociale prin sustenabilitatea și diversificarea acestora, conform necesităților grupurilor demografice	4	4	4	4	
3	Evaluarea/modificarea prin prisma principiului egalității între femei și bărbați a programelor de reintegrare socială a femeilor din grupurile vulnerabile		4			
Aria de intervenție: Protecție socială și politici familiale		3.57	4.00	4.00	3.80	4.00
Aria de intervenție: Sănătate						
1	Elaborarea și ajustarea cadrului normativ din domeniul sănătății prin prisma dimensiunii de gen	2	2	2	4	4
2	Organizarea activităților de instruire pentru specialiștii din domeniul sănătății cu privire la particularitățile de gen în sănătate	3	4	4	3	3
3	Acordarea de suport instituțiilor medico-sanitare pentru formarea profesională a specialiștilor în prestarea serviciilor de sănătate reproductivă, inclusiv de planificare familială	4	4			
1	Organizarea activităților de informare a populației cu privire la modul sănătos de viață în contextul necesităților de gen și de vârstă	4	4	4	4	3
2	Sporirea adresabilității femeilor și bărbaților, fetelor și băieților, inclusiv din grupurile vulnerabile, la servicii calitative de sănătate	4	4	4	4	4

3	Informarea și abilitarea femeilor și fetelor cu dizabilități privind accesarea serviciilor de sănătate sexuală și reproductivă	4				
4	Consolidarea capacităților femeilor/fetelor cu dizabilități pentru exercitarea drepturilor sexuale și reproductive și creșterea încrederii, respectului de sine	4				
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	4				
Aria de intervenție: Sănătate		3.63	3.60	3.50	3.75	3.50
Aria de intervenție: Educație						
1	Includerea dimensiunii de gen, prin prisma drepturilor omului, în conținuturile stagiilor de formare continuă a profesorilor	0	2	4	4	
2	Consolidarea capacităților profesorilor de educație civică și ale diriginților pentru ghidarea elevilor în carieră	3	4	4	3	4
3	Reflectarea dimensiunii de gen în conținutul manualelor școlare		2	4	3	4
4	Coordonarea dialogului periodic și a schimbului de experiență între instituțiile de învățământ și partenerii sociali în promovarea egalității de gen	2	4			
5	Realizarea cercetărilor, prin prisma dimensiunii de gen, privind abandonul școlar și impactul migrației asupra școlarizării		2			
1	Dezvoltarea serviciilor de consiliere profesională prestate prin intermediul centrelor de ghidare în carieră prin prisma dimensiunii de gen	4	4	4	4	4
2	Diseminarea bunelor practici pentru redefinirea rolurilor atribuite, în funcție de sex, în domeniul profesional tehnic	4	4	4	3	4
3	Încurajarea și promovarea egalității de gen în sectoarele și profesiile „netraditionale”, cu predilecție în domeniile ecologie și inovație	2	2	4	4	4
4	Ghidarea tinerilor în cariera profesională prin prisma dimensiunii de gen	4	4	4	4	4
5	Efectuarea studiului privind antreprenoriatul feminin în Republica Moldova	2	2	4	4	

6	Campanii de informare privind avantajele carierei profesionale în domeniile feminizate și masculinizate	4	2	4	4	2
7	Organizarea Campaniei de sporire a atractivității și promovării avantajelor unei cariere în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, orientată în special spre fete	4	4	4	4	3
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			2	4	4
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	4	4	4	3	3
Aria de intervenție: Educație		3.00	3.08	3.83	3.67	3.60
Aria de intervenție: Schimbări climatice						
1	Modificarea documentelor de politici sectoriale prin prisma dimensiunii de gen (transport și infrastructura drumurilor, agricultură, energetică, apă și canalizare, securitate alimentară, dezvoltare regională și construcții, sănătate) conexe domeniului schimbărilor climatice	4	3	4	4	3
2	Instruirea funcționarilor publici privind impactul încălzirii globale și schimbărilor climatice asupra sănătății, sărăciei, accesibilității resurselor naturale și rolurile de gen în acest context	0	4	4		
3	Organizarea campaniilor informaționale cu privire la impactul schimbărilor climatice prin prisma dimensiunii de gen	2	2		4	2
Aria de intervenție: Schimbări climatice		2.00	3.00	4.00	4.00	2.50
Aria de intervenție: Mecanismul instituțional						
1	Implementarea prevederilor legislative stipulate în Legea nr.71 din 14 aprilie 2016 cu privire la modificarea și completarea unor acte legislative	4	4		4	
2	Consolidarea capacităților funcționarilor publici din cadrul ministerelor și altor autorități administrative centrale în domeniul egalității de gen	4	4	4	0	4
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	4	4	4		
4	Instruirea funcționarilor publici în producerea indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen	2	4	0		0

5	Elaborarea și aprobarea materialelor metodologice pentru analiză și integrare a dimensiunii de gen în politicile publice sectoriale	0	0	2	4	4
6	Revizuirea și ajustarea cursurilor de dezvoltare profesională pentru funcționarii publici prin prisma abordării complexe a egalității de gen			4		
7	Elaborarea Cursului de dezvoltare profesională pentru funcționarii publici „Integrarea dimensiunii de gen în politicile publice”				4	4
1	Promovarea modificărilor la Hotărârea Guvernului nr. 895 din 7 august 2006 cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei guvernamentale	2	2	2	2	2
2	Organizarea și consolidarea activității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați	2	0	2	0.5	2
1	Implementarea prevederilor legislative stipulate de Legea nr.71 din 14 aprilie 2016 cu privire la modificarea și completarea unor acte legislative	0	4	4		2
2	Consolidarea capacităților funcționarilor publici din Consiliile locale și raionale în domeniul asigurării abordării complexe a egalității de gen			4	4	4
Aria de intervenție: Mecanismul instituțional		2.25	2.75	2.888888889	2.642857	2.75
Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă						
1	Implementarea de către instituțiile mass-media a ghidului „Echilibrul de gen în produsele mediatică”	4	4	4		2.5
2	Implementarea metodologiei de monitorizare a mass-media electronice din Moldova în vederea respectării principiului egalității între femei și bărbați	4	4	4	4	4
3	Organizarea seminarelor zonale destinate radiodifuzorilor locali și distribuitorilor de servicii din Republica Moldova pentru evitarea promovării stereotipurilor de gen în materialele media		4	4		4
4	Revizuirea și modificarea Codului deontologic al jurnalistului din Republica Moldova		2			
5	Combaterea stereotipurilor în societate și promovarea comunicării nonviolente prin includerea curriculumului respectiv la facultățile de jurnalism, științe ale comunicării, relații cu publicul și marketing	0	0	4	4	2
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	4	4	4	4	4

2	Organizarea seminarelor de instruire pentru cadrele didactice în contextul implementării în licee a cursului opțional „Relații armonioase în familie”	4		4		
3	Organizarea campaniilor de informare și conștientizare pentru publicul larg privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și fete	4	4		4	4
4	Efectuarea studiului „Violența în familie față de femei în Republica Moldova”			4	2	2
Aria de intervenție: Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă		3.33	3.14	4.00	3.60	3.21
Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare						
1	Stabilirea instrumentelor de promovare a femeilor în cariera profesională în domeniul de securitate și apărare	4	4	4	4	4
2	Analiza posibilităților de asigurare în instituțiile de învățământ a cotei de participare pentru femei în domeniile milităriei, securității și ordinii publice, ajustată contextului (măsură temporară) în anumite arii sau sectoare de activitate: educație și poziții de liderism			2		2
3	Informarea populației despre mecanismul de depunere a plîngerilor la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității		4			
4	Desfășurarea cursurilor și campaniilor de informare și comunicare în contextul promovării angajării femeilor în instituțiile din domeniul de securitate și apărare	4	4	4	4	4
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	4	4	4	4	4
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	2	2	4	3	4
7	Revizuirea și aprobarea actelor departamentale privind selectarea candidaților pentru participarea la misiunile de menținere a păcii, umanitare și civile	4	4	4		

1	Revizuirea cadrului normativ prin prisma dimensiunii de gen în domeniul de securitate și apărare	4	4	4		
2	Introducerea în Curriculumul academic al instituțiilor de învățământ din domeniile militare, securității și ordinii de drept a subiectelor ce țin de perspectiva de gen, în conformitate cu angajamentele și standardele naționale și internaționale		4	4		
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	4	4	4		4
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		4	4		
5	Asigurarea implementării Recomandării generale nr. 30 a Comitetului CEDAW și Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind femeile, pacea și securitatea	4	4	4	3	4
6	Realizarea studiilor privind percepția	2		4	3	
	reprezentanților instituțiilor din sectorul de securitate și apărare privind egalitatea de gen					
Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare		3.56	3.82	3.83	3.50	3.71
Aria de intervenție: Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen						
1	Identificarea și integrarea setului de indicatori sensibili la dimensiunea de gen pentru monitorizarea programelor bugetare	4	2	2	3	
2	Pilotarea integrării bugetării sensibile la dimensiunea de gen în strategiile sectoriale de cheltuieli					2
3	Elaborarea Concepției privind integrarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen în politicile sectoriale					
4	Analiza bugetelor autorităților publice locale prin prisma bugetării sensibile la dimensiunea de gen	0	2	2		3
5	Implementarea cursului de instruire „Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen” la ciclurile de studii universitare și postuniversitare	4				
1	Consolidarea capacităților funcționarilor publici în domeniul bugetării sensibile la dimensiunea de gen	4	2	2	3	3

2	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	4	4			
3	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					
Aria de intervenție: Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen		3.2	2.5	2	3	2.6667

Str. Vasile Alecsandri, 2 MD-2009,
mun. Chişinău,
e-mail secretariat@social.gov.md
www.social.gov.md