

Program de Promovare și Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027

I. INTRODUCERE

1. Programul de Promovare și Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 (*în continuare Program*) se aliniază dezideratului de integrare europeană, având la bază promovarea principiului egalității de șanse dintre femei și bărbați, fete și băieți.
2. Acest Program derivă și este orientat spre implementarea prevederilor Capitolului V. Politici sectoriale prioritare, secțiunea MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ din cadrul Programului de guvernare "Moldova prosperă, sigură, europeană" aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 28 din 16 februarie 2023, Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați prin aplicarea unei abordări holistice de promovare a principiului egalității de gen.
3. Programul este în concordanță cu prioritățile Strategiei Consiliului Europei pentru egalitate între femei și bărbați pentru perioada 2018-2023, Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru anii 2020-2025¹, Planului Strategic al UN Women pentru anii 2022-2025, Agendei de Asociere dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană pentru perioada 2021-2027, inclusiv alte instrumente și acte juridice internaționale în materie și asigură consolidarea legislației naționale în domeniu.
4. Programul se aliniază priorităților de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană din perspectiva drepturilor omului, de realizare a Planului de Acțiuni pentru implementarea măsurilor propuse de către Comisia Europeană în Avizul său privind cererea de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, în particular consolidarea protecției drepturilor omului, în special în cazul grupurilor vulnerabile, și de realizare a angajamentelor privind consolidarea egalității de gen și combaterea violenței împotriva femeilor, aprobate de către Comisia Națională de Integrare Europeană, la 4 august 2022.
5. Cuprinsul Programului reflectă spiritul angajamentelor formulate în Strategia națională de dezvoltare "Moldova Europeană 2030", obiectivelor Agendei de Dezvoltare Durabilă Moldova 2030 și Observațiilor finale ale Comitetului ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor CEDAW din 10 martie 2020.
6. Programul reprezintă o abordare pragmatică pentru reducerea riscurilor asociate inechităților sociale, economice, culturale, politice în diferite sectoare ale vieții social-economice și fortificarea acțiunilor de intervenție pentru a produce rezultate pozitive, promovând egalitatea de gen ca un drept fundamental.
7. Programul urmărește creșterea în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii relevante Agendei Moldova Europeană 2030 precum sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltarea locală, asigurând un nivel de ambiție și sustenabilitate

corelat cu necesitățile, așteptările și impedimentele din Republica Moldova în contextul unei egalități și echității veritabile între femei și bărbați, fete și băieți.

8. Acest document de politici publice cuprinde un Plan de Acțiuni de aplicare a Programului, care include și descrie cu claritate obiectivele generale, obiectivele specifice, acțiunile, indicatorii și cadrul temporal. Prin egalitatea de gen se subliniază egalitatea de șanse de care dispune fiecare bărbat și femeie pentru realizarea plenară a drepturilor sale, precum și a potențialului său.

9. Programul va produce efecte juridice în perioada anilor 2023-2027, implicând autoritățile administrației publice centrale și locale, organizațiile societății civile, mediul privat, academic și științific în implementarea obiectivelor și acțiunilor cuprinse în Planul de Acțiuni și atingerea rezultatelor scontate.

10. Garantarea și realizarea egalității de gen presupune transformări structurale și o coeziune profesională la nivelul autorităților administrației publice centrale și locale, sectorului privat, academic și asociativ, precum și cu contribuția societății civile și partenerilor interesați.

11. Având în vedere că societatea din Republica Moldova trece printr-un proces complex de transformări sociale și economice, care implică inechități structurale de gen, curențe privind asigurarea protecției sociale a persoanelor antrenate în activități de îngrijire, discrepante salariale, subreprezentarea femeilor în procesul decizional, interesul redus al bărbaților de a se implica în activități de abilitare și promovare a femeilor, acest Program intervine pentru a remedia prin intervenții, obiective și acțiuni specifice reducerea inegalităților de gen în diverse domenii ale vieții social-economice.

12. Programul contribuie la schimbarea și manifestarea unei atitudini proactive, inclusiv prin implicare conștientă într-o acțiune consecventă de dezvoltare legislativă, instituțională și organizațională, care ar asigura sporirea calității, a eficienței și echității procesului de accelerare a egalității de gen.

13. Programul este ancorat în perspectiva creșterii semnificative a nivelului egalității de gen menționate în Strategia națională de dezvoltare ”Moldova Europeană 2030 pe 6 arii de intervenție specifice (sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltarea locală), care ar include un cadru de rezultate orientate spre creșterea numărului de inițiative de integrare a dimensiunii de gen, creșterea numărului de beneficiari locali ce promovează egalitatea între femei și bărbați, îmbunătățirea și extinderea unor categorii de servicii de asistență socială, consolidarea capacităților în domeniul drepturilor omului, împuternicirea femeilor subreprezentate de a fi parte a procesului decizional, sporirea rolului bărbaților în promovarea egalității de gen.

14. Programul este elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, având ca suport teoria schimbării documentului de politici publice, ideile, inițiativele, propunerile actorilor interesați și vizați de domeniul egalității de gen.

II. ANALIZA SITUAȚIEI

15. Deși Republica Moldova a avansat în ceea ce privește egalitatea de gen, dinamica pozitivă a fost una modestă. În context regional poziția Republicii Moldova a devenit mai favorabilă, în special datorită progreselor semnificative în ceea ce privește reprezentarea echitabilă a femeilor și bărbaților în Parlament. În pofida acestor progrese Republica Moldova poate fi considerată ca o țară în tranziție din perspectiva egalității de gen, în particular cu un nivel emergent al egalității de gen, dar și cu un nivel semnificativ al inegalităților de gen care persistă în anumite domenii cheie. Acest nivel este similar celui al statelor din regiunea Balcanilor, dar cu o poziționare mai puțin favorabilă decât în statele baltice. Măsurat prin intermediul indicatorilor naționali, nivelul egalității de gen în Republica Moldova este destul de scăzut. Astfel, conform Indexului Egalității de Gen din anul 2022, nivelul egalității de gen a constituit 62 puncte din 100 posibile (a se vedea Figura nr. 2). De fapt, acest indicator arată că în ultimii 10 ani Republica Moldova a avansat cu doar 5 puncte, dintre care cel mai mare progres s-a înregistrat după anul 2021, atunci când numărul femeilor alese în Parlament a crescut semnificativ.

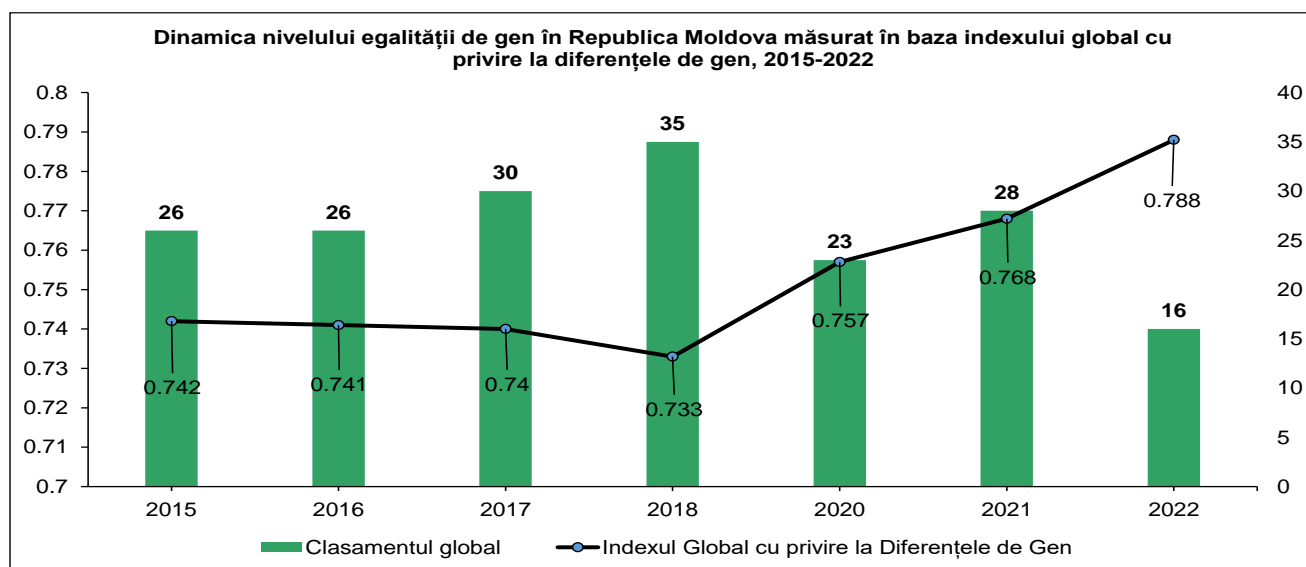


Figura 1. Dinamica nivelului egalității de gen în Republica Moldova măsurat în baza indexului global cu privire la diferențele de gen, 2015-2022

Sursă: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

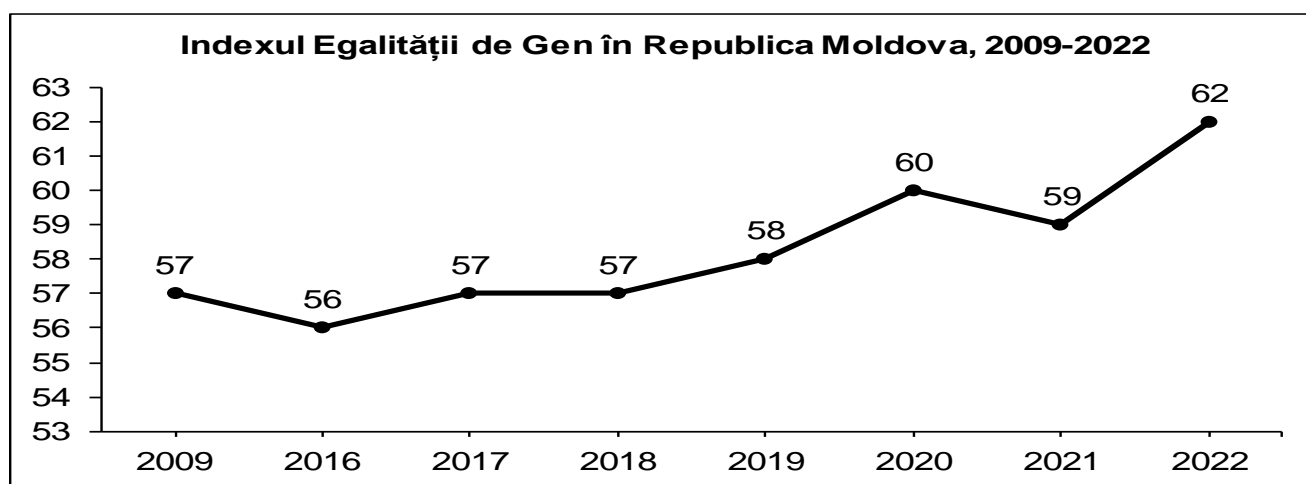


Figura 2. Indexul Egalității de Gen în Republica Moldova, 2009-2022

Sursă: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

16. În pofida progresului din ultimii ani nivelul egalității de gen în unele domenii precum piața muncii, sănătatea sau educația trenează (a se vedea Figurile nr.3, 4 și 5). În anul 2022 Indexul Egalității de Gen pentru domeniul educație a scăzut cu 5 puncte comparativ cu anul 2009, pentru domeniul sănătate a scăzut cu 7 puncte, iar pe domeniul piața muncii – cu 9 puncte. Potrivit Raportului de evaluare a Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021 prin măsurarea și analiza gradului de realizare a indicatorilor calitativi și cantitativi se atestă că progresul la nivelul rezultatelor de impact a fost unul neuniform, cu un caracter mai temperat pentru sectoare precum sănătatea, piața muncii, educația. Un efect pozitiv asupra rezultatelor atinse a constituit: elaborarea și promovarea măsurilor de plasament a femeilor și bărbaților pe listele de candidați în vederea încurajării participării echilibrate a acestora în campanii electorale, măsuri pentru împuternicirea și sporirea accesului la servicii de sănătate sexual reproductivă pentru fetele și femeile cu dizabilități, consolidarea cunoștințelor de bază cu privire la egalitatea de gen a funcționarilor publici.

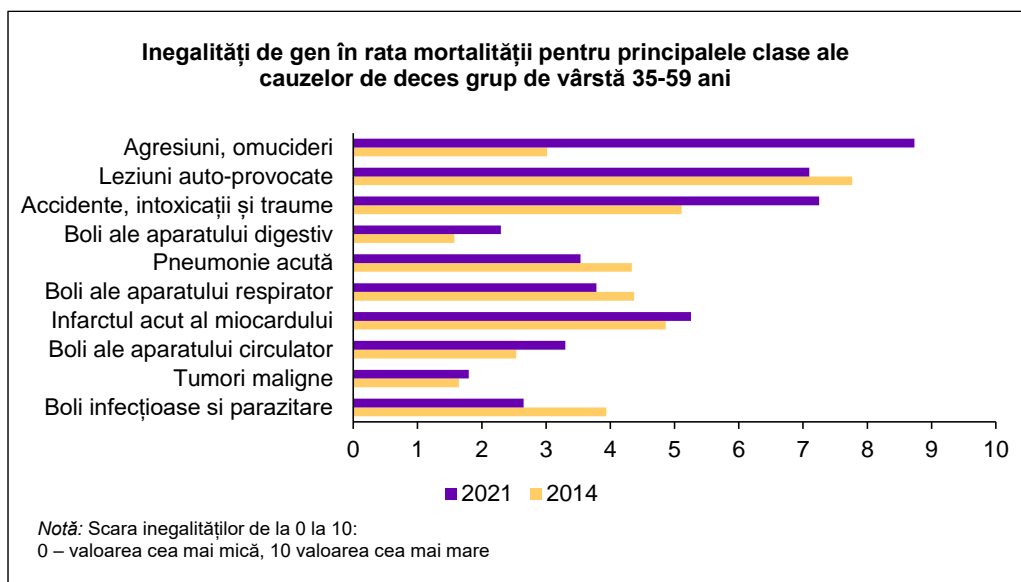


Figura 3. Inegalități de gen în rata mortalității pentru principalele clase ale cauzelor de deces grup de vârstă 35-59 ani.

Sursa: Calculele Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare în baza datelor BNS

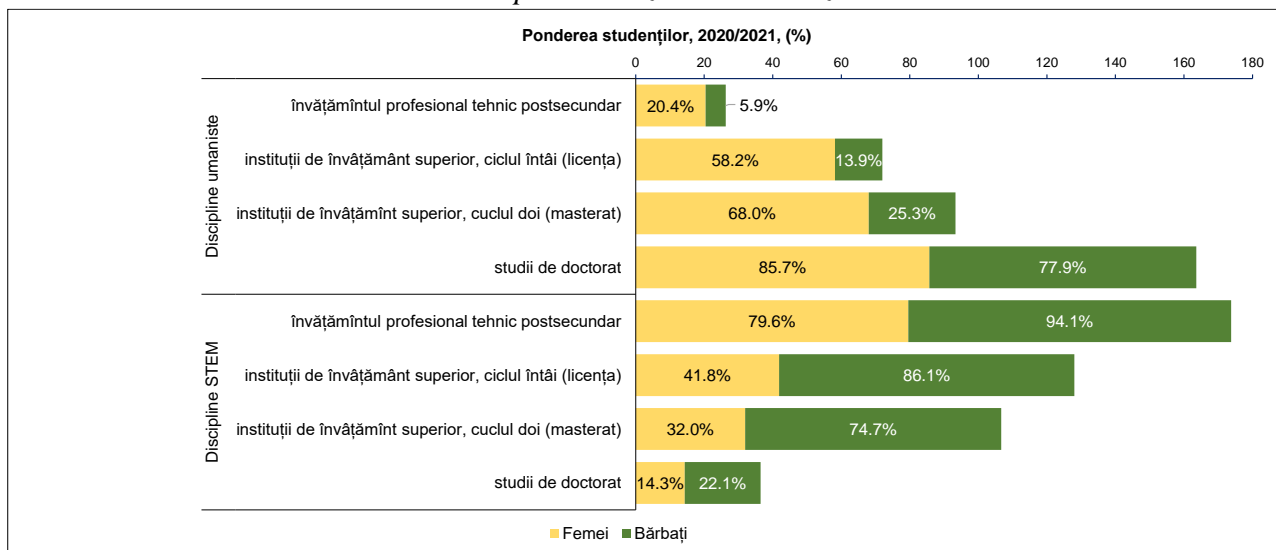


Figura 4. Indicatori selectivi cu privire la inegalitățile de gen în educație, 2020/2021
Figura 4. Indicatori selectivi cu privire la inegalitățile de gen în educație, 2020-2021
 Sursa: Calculele Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare în baza datelor BNS

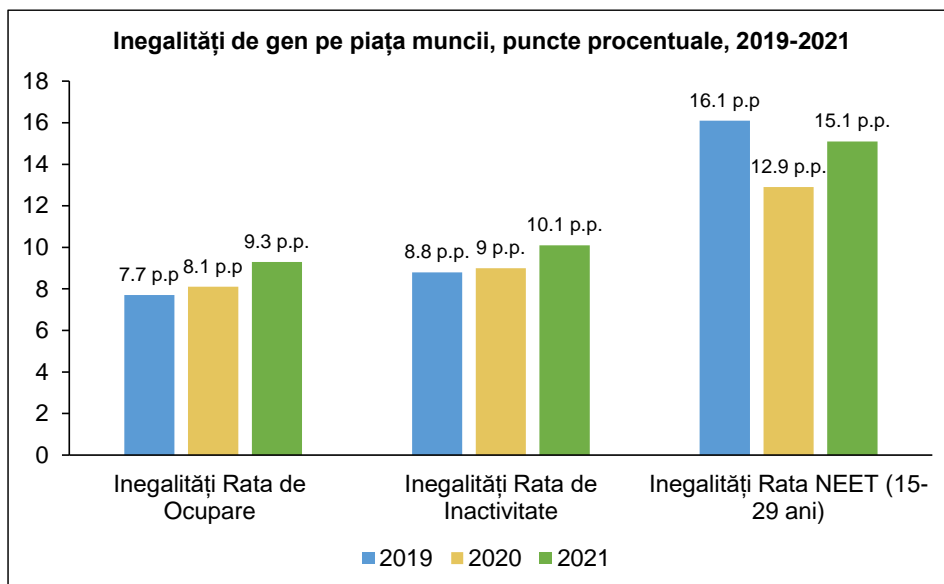


Figura 5. Inegalități de gen pe piața muncii, 2019-2021

Sursa: Calculele Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare în baza datelor BNS

17. Constatările Raportului de evaluare menționat *supra* subliniază că precedentul document strategic de politici în domeniul egalității de gen a avut în mediu, un nivel insuficient de relevanță (a se vedea Figura nr.6). Analiza nivelului de relevanță în baza unui punctaj, care a variat de la 0 (lipsit de relevanță) la 4 (relevanță decisivă), a arătat că nivelul mediu al intervențiilor din cadrul tuturor ariilor strategice a fost de 1.72. Acest punctaj, analizat în contextul inegalităților semnificative de gen din Republica Moldova, a indicat asupra unui nivel insuficient de relevanță, fapt ce a determinat un nivel destul de redus al impactului Strategiei. S-a remarcat în acest context necesitatea creșterii nivelului de ambiție a intervențiilor în domeniul egalității de gen, redefinirea unei noi paradigme a egalității de gen în Republica Moldova prin reducerea inegalităților și implementarea unor măsuri potrivite și ambițioase. Abordarea specială a femeilor din grupurile vulnerabile reprezintă o țintă adecvată și necesară pentru noul document de politici publice.

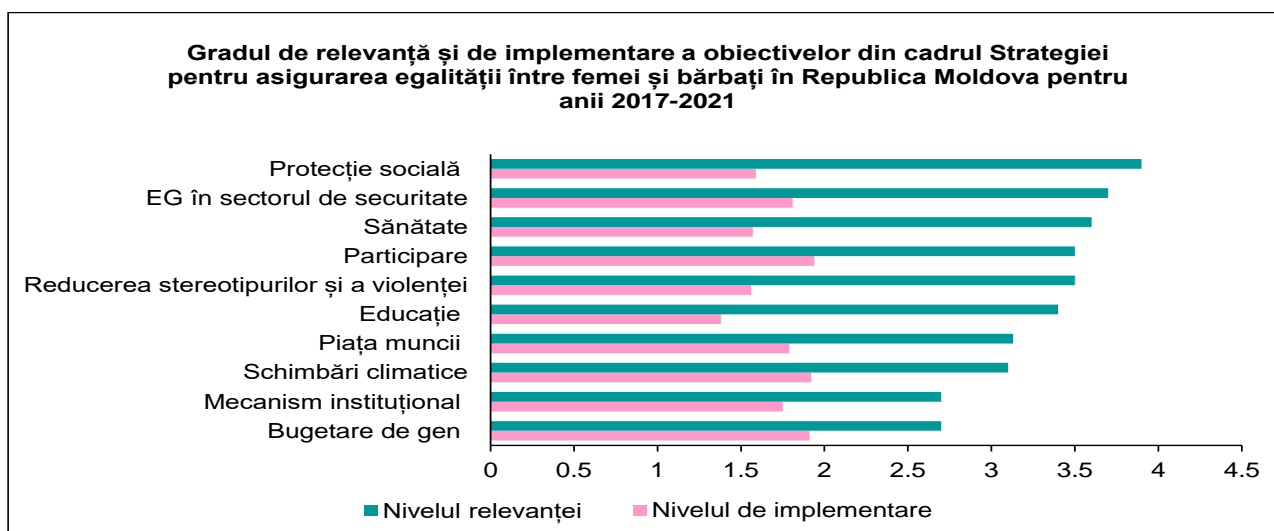


Figura 6. Gradul de relevanță și de implementare a obiectivelor din cadrul Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021

Sursa: Raportul Final de Evaluare a Strategiei de asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021

18. Cadrul instituțional cu privire la asigurarea și promovarea egalității de gen rămâne la un nivel incipient de dezvoltare. Grupurile coordonatoare în domeniul gender, create la nivelul autorităților publice centrale, cât și Comisia Guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați nu au funcționat și nu și-au exercitat mandatul prescris de legislația națională. Deși pe parcursul ultimilor ani au fost realizate mai multe programe de instruire și materiale metodologice cu privire la integrarea perspectivei egalității de gen, procesul de elaborare a politicilor publice integrează perspectiva egalității într-un mod superficial și fragmentar.

19. Anumite evoluții pozitive sunt înregistrate pe segmentul ce vizează asigurarea unei cote minime de reprezentare – 40% - pentru participarea femeilor la luarea deciziilor, perfecționarea cadrului legal pentru eliminarea discriminării salariale prin elaborarea ghidului pentru evaluarea funcțiilor și a profesiilor din perspectiva egalității de gen, inclusiv și în sectorul educației, prin care învățământul preșcolar a fost prescris pentru copiii cu vârsta de la 2 la 6 ani, eliminarea barierelor ce țin de stabilirea prestațiilor sociale, acțiuni strategice privind sănătatea și dezvoltarea adolescenților și tinerilor cu asigurarea echității de gen pe principiul transversal, precum și altele.

20. Responsabilitățile de îngrijire reprezintă o barieră semnificativă pentru împuternicirea femeilor din Republica Moldova. Datele din mai multe studii și analize din ultimul deceniu (a se vedea Figura nr.7) arată că, pentru o parte semnificativă a femeilor din Republica Moldova, responsabilitățile de îngrijire le-au împiedicat sau le-au descurajat să participe activ în viața economică, politică și civică. Aceste îngrijorări s-au acutizat în perioada pandemiei COVID-19. Situația este mult mai dificilă pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie – majoritatea dintre acestea fiind femei. Datele naționale cu privire la sărăcie oferite de către Biroul Național de Statistică arată că rata sărăciei absolute în rândul gospodăriilor conduse de femei era de 26.3% comparativ cu 23.6% a gospodăriilor conduse de bărbați. Rata sărăciei pentru persoanele cu dizabilități în anul 2021 a fost cu aproximativ 10 puncte procentuale mai mare comparativ cu sărăcia în rândul persoanelor fără dizabilități. Astfel, orice măsuri de politici publice, menite să faciliteze reconcilierea acestor deziderate cu preocupările femeilor legate de familie și creșterea copiilor, vor avea efecte pozitive multilaterale. Programul pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anii 2022-2026 își asumă angajamente pentru a facilita echilibrul dintre viața profesională și cea de familie prin flexibilizarea accesului la servicii de îngrijire a copiilor, flexibilizarea programului de muncă și a concediului paternal.

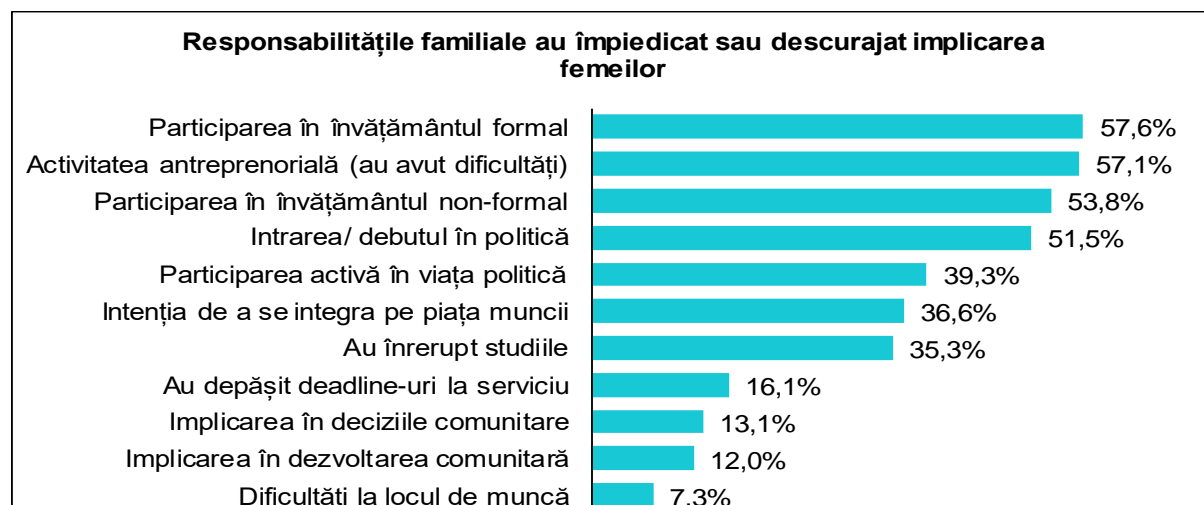


Figura 7. Ponderea femeilor pentru care responsabilitățile de îngrijire au constituit o barieră de participare/ implicare

Sursa: Biroul Național de Statistică, Barometrul de Gen 2016, Sondaj Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare 2019, 2020, 2021

21. În materie de protecție socială inegalitățile de gen sunt în creștere, cel mai relevant aspect fiind diferența de gen la pensii, care a crescut la nivel național de la 16.3% în anul 2013 la 20.3% în anul 2021. La nivelul Municipiului Chișinău diferențele de gen la pensii sunt și mai semnificative, acestea fiind de 27.1% în anul 2013 și ajungând la valoarea de 31.9% în anul 2021. Concediul paternal determină mai mulți părinți să opteze pentru concediul de îngrijire a copilului.

22. Inegalitățile de gen din sănătate sunt destul de semnificative. Speranța de viață a femeilor este mai mare decât a bărbaților, cu un coraport mediu de 73-75 ani în cazul femeilor și 65-68 ani în cazul bărbaților. Rata de mortalitate pe motiv de accidente, intoxicații sau traume la bărbați este într-o scădere lentă în anul 2020 spre deosebire de femei care nu implică o dinamică variabilă. Astfel, pentru 2021, datele statistice oficiale ale Biroului Național de Statistică indică speranța la viață a femeilor de 73 ani și a bărbaților – 65. Factorii de risc comportamentali sunt determinați de gen într-o măsură mai mare, comparativ cu factorii biologici. O analiză recentă a datelor Studiului de supraveghere în trepte a factorilor de risc pentru bolile netransmisibile din perspectiva de gen sugerează că o pondere semnificativ mai mare de bărbați (35,2%) prezintă trei sau mai mulți factori de risc, în comparație cu femeile (25%). Analiza conchide că bărbații și femeile se implică diferit în comportamente riscante pentru sănătate. Cel mai probabil, diferențele de gen în factorii comportamentali explică inegalitățile de gen în ratele de deces și mortalitate. În comparație cu alți factori socioeconomici, genul este principalul care explică prevalența factorilor de risc comportamentali (a se vedea Figura nr.8).

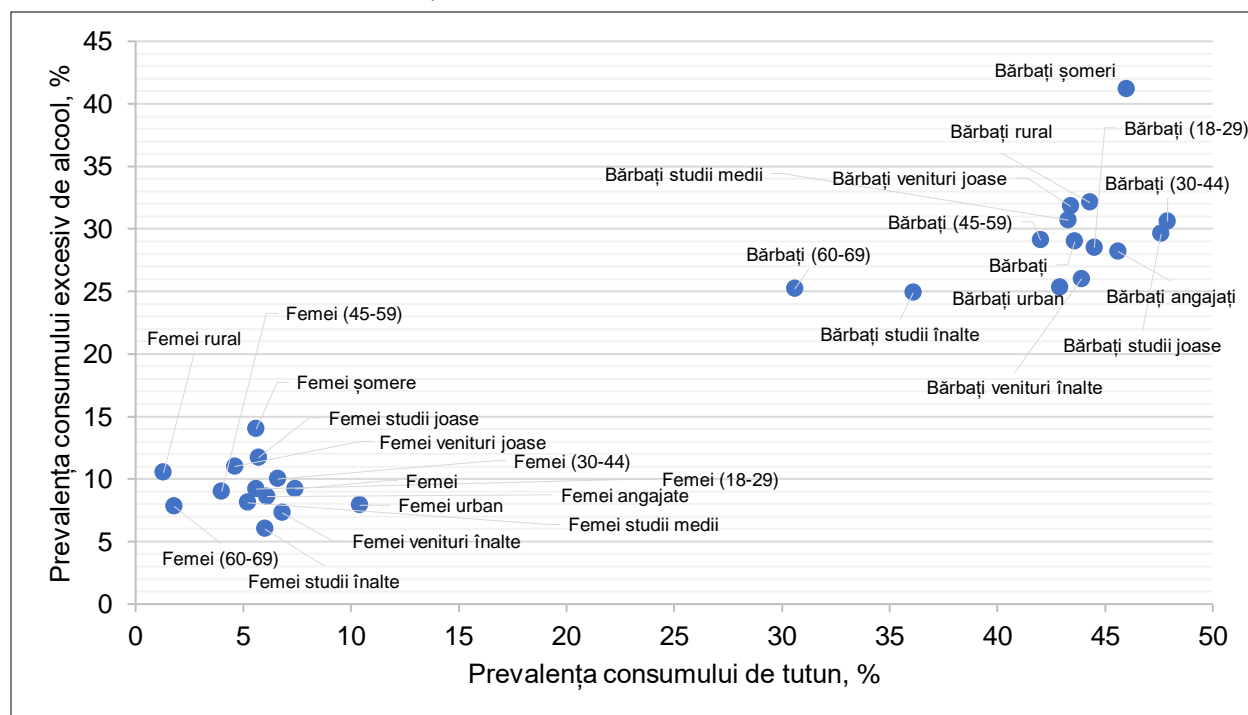


Figura 8. Prevalența fumatului și a consumului excesiv de alcool în rândul bărbaților și femeilor
 Sursa: "Genul și bolile netransmisibile în Republica Moldova. Analiza datelor Studiului de supraveghere în trepte a factorilor de risc pentru bolile netransmisibile. Biroul Regional al Organizației Mondiale a Sănătății pentru Europa: 2020"

Diferențele dintre grupurile de bărbați și femei sunt relevante. Mai mulți bărbați din zonele rurale s-au confruntat cu episoade de consum excesiv de alcool, în timp ce mai multe femei din zonele urbane sunt fumătoare. Prevalența acestor factori de risc este mai mare în rândul bărbaților și femeilor șomere, cu un nivel scăzut de studii și cu venituri mici.

23. Decalajul de gen în salarizare este destul de semnificativ. Mai mult, acesta poate fi subestimat, deoarece datele Biroului Național de Statistică oferă estimări medii pentru sectoarele economiei fără a ajusta nivelul de educație, experiență profesională sau elemente discriminatorii. O analiză realizată care a încercat să ajusteze nivelul de remunerare ținând cont de acești factori în rândul angajaților, arată că salariul femeilor este în medie cu 25% mai mic decât al bărbaților. Partea explicată (obiectivă) a acestui decalaj este de doar 8,7 puncte procentuale, celelalte 16,7 puncte procentuale fiind „inexplicabile”. Conform studiilor care utilizează decompoziția Oaxaca-Blinder, partea inexplicabilă a diferenței salariale se poate referi la discriminare la locul de muncă, deși nu este exclus că există și alți factori care ar putea avea un impact sistemic mai mare asupra femeilor. Aceeași analiză constată că diferențele de gen la salarizare sunt mult mai semnificative pentru femeile de vârstă reproductivă și pentru femeile care au copii (a se vedea Figura nr.9). Segregarea ocupațională verticală este un factor care contribuie la diferența de salarizare. În anumite sectoare economice, precum educația, sănătatea, industria de îmbrăcăminte, ponderea femeilor este de peste 70% din salariați, ceea ce înseamnă că femeile ar trebui să fie prezente în toate structurile ierarhice (atât de execuție, cât și de conducere) și să existe un echilibru în ceea ce privește remunerarea.

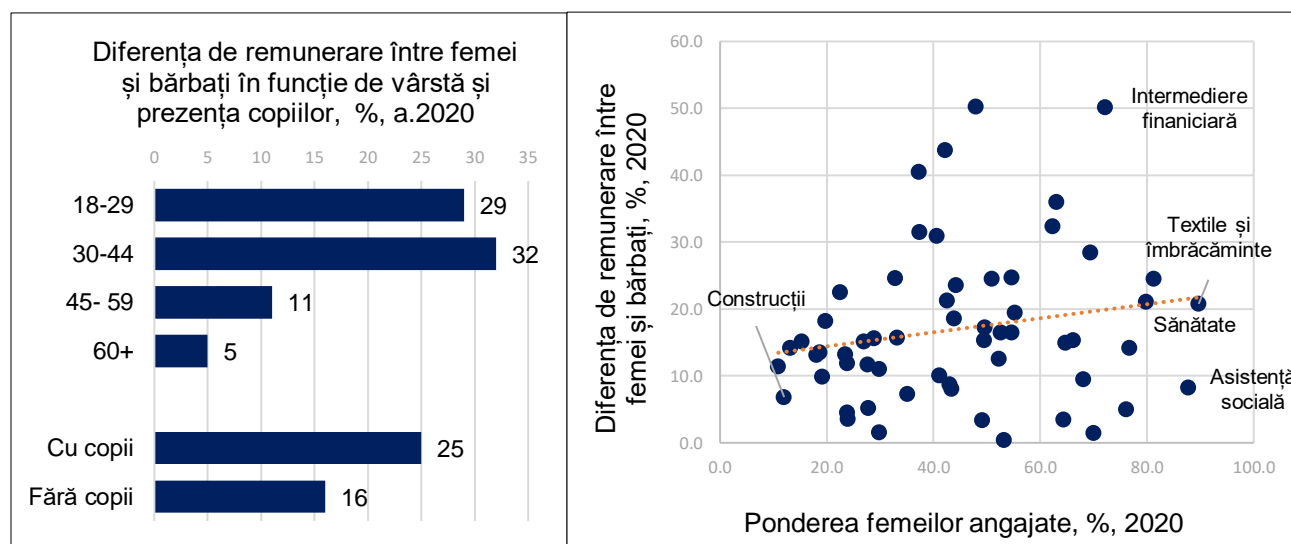


Figura 9. Indicatori cu privire la inegalitățile de gen în salarizare

Sursa: Calculele Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare în baza datelor Biroului Național de Statistică și sondajului UN Women

24. Percepțiile ce țin de rolul, responsabilitățile și oportunitățile femeilor și bărbaților au fost reduse ușor, or anumite inegalități de gen în materie de roluri percepute și asumate atât în viața publică, cât și cea privată își păstrează intensitatea și sunt necesare măsuri de intervenție suplimentare. Viteza, ritmul

de atenuare a stereotipurilor, amploarea influențează vectorul de îmbunătățire a percepțiilor. Potrivit acestor considerente, 70% de gospodării din țară sunt fără copii, iar 30% cu copii, dintre care cu un copil – 49%, doi copii – 37%, iar trei copii – 14% în anul 2021. Consecvent, numărul beneficiarilor de indemnizații lunare pentru îngrijirea copilului, la 1 ianuarie 2022, a reprezentat 47 788 persoane asigurate (cu un coraport de 76,5% pentru mame și 22,9% pentru tați) și 33 614 persoane neasigurate (cu un coraport de 99,4 pentru mame și 1% pentru tați) în corespundere cu statistica oficială a Republicii Moldova. În ultimii 15 ani se atestă o dinamică pozitivă în ce privește percepțiile populației cu privire la rolurile femeilor și bărbaților în societate, în mod special cele legate de îngrijirea familiei și gospodăriei (ponderea populației a scăzut cu peste 30 puncte procentuale) și întreținerea financiară a familiei (o scădere de peste 25 puncte procentuale). Deși tendința este una constant pozitivă, în 2021 a crescut ușor ponderea populației care consideră că rolurile de îngrijire a familiei și gospodăriei trebuie să fie asumate de către femei, acesta fiind și un efect al crizei pandemice, care a amplificat necesitățile de îngrijire.

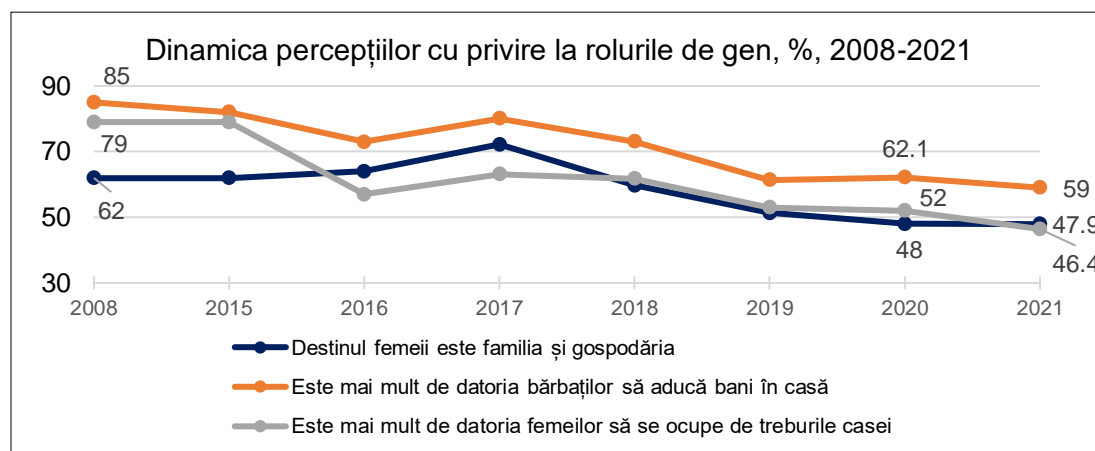


Figura 10. Percepții cu privire la rolurile tradiționale de gen 2008-2021

Sursa: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

25. Deși în ultimii ani s-au întreprins mai multe eforturi pentru a promova bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen, până la momentul actual Republica Moldova nu implementează un cadrul bugetar care să recunoască și să abordeze în mod consecvent inegalitățile de gen. O evaluare recentă a managementului financiar public sensibil la dimensiunea de gen a constatat că bugetarea sensibilă la gen rămâne a fi un deziderat nerealizat. Printre principalele cauze de menționat: lipsa cadrului normativ, a capacităților instituționale în domeniul bugetării sensibile la gen în cadrul autorităților/instituțiilor bugetare, penuria de date dezagregate din perspectiva egalității de gen în procesul de planificare și evidentă a bugetelor.

26. Femeile din cele mai marginalizate grupuri sunt mai puțin implicate în luarea deciziilor. Studiul Generații și Gen arată un decalaj semnificativ între femeile din grupurile social dezavantajate (în acest caz, nivel scăzut de venit și educație, gospodăriile cu persoane cu dizabilități, persoane în etate) și cele din categoriile de femei din grupuri mai împuternicite. Pe lângă faptul că, în general, femeile sunt mai implicate în responsabilitățile de îngrijire, ceea ce le afectează și activitatea socială, având în vedere acele grupuri de femei care sunt mai expuse la vulnerabilitate, se pare că nivelul scăzut de accesibilitate a infrastructurii, numărul redus de oportunități de participare la nivel local care să fie aliniate nevoilor lor individuale, precum și nivelul mai mare de privare financiară ar putea fi considerați factori de implicare scăzută în viața socială, care le pot afecta și statutul potențial de marginalizare. Peste 94% dintre respondente au menționat că nu sunt implicate în nici o experiență de voluntariat. Nivelul scăzut

de educație în spiritul voluntariatului ar putea fi, de asemenea, interpretat ca un factor care poate avea repercusiuni asupra nivelului scăzut de participare observat în Republica Moldova.

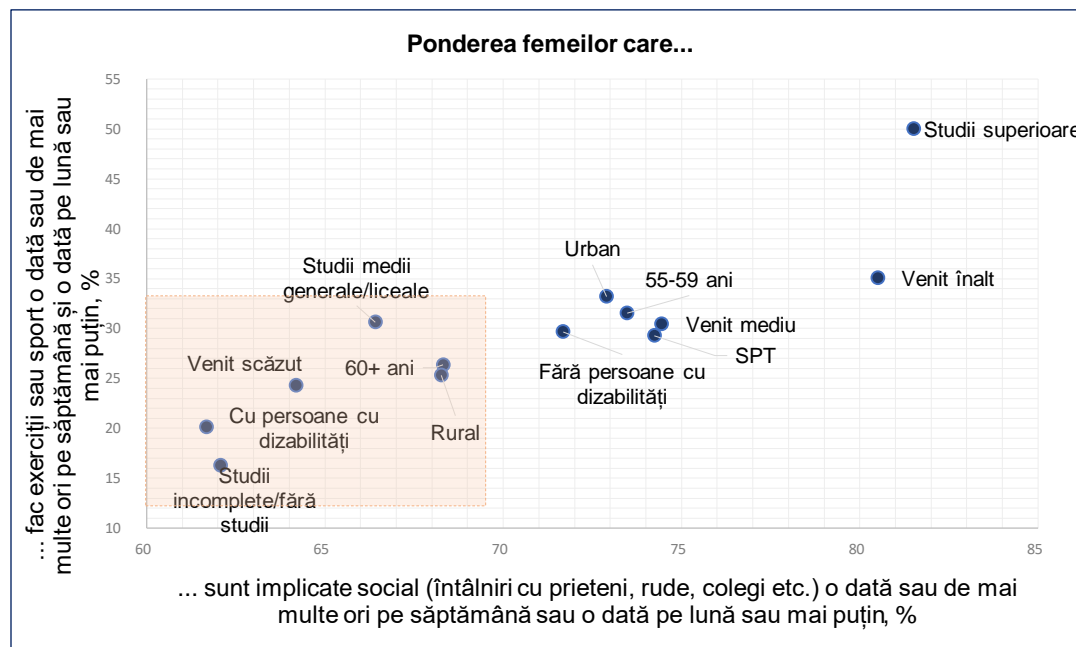


Figura 11. Estimări cu privire la implicarea socială și civică a femeilor

Sursa: Studiul Generații și Gen, 2021

27. Relevanța și dinamica indicatorilor de impact depinde de ariile de intervenție unde problemele pot fi soluționate potrivit așteptărilor. În cazul nesoluționării acestora, se vor intensifica inechitățile sociale și caracterul incluziv, vor fi descurajate eforturile de aliniere la valorile și standardele europene și va fi afectat cursul de dezvoltare a țării și societății, având la bază principiul ciclului de viață al omului, drepturile și calitatea vieții acestuia.

28. Ariile de intervenție asupra cărora Programul își extinde acțiunea sunt: a) extinderea serviciilor de suport pentru îngrijitori printr-o protecție socială mai bună; b) reducerea diferențelor de gen salariale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală; c) eradicarea stereotipurilor privind implicarea bărbaților în prestarea muncii în domenii feminizate; d) reducerea diferențelor în procesul decizional la nivel local și central, inclusiv din rândul grupurilor subreprezentate ale femeilor sau grupurilor/organizațiilor ale acestora; e) asigurarea unei mai largi participări a autorităților și instituțiilor de resort la elaborarea și adoptarea unor politici sectoriale, instrumente și măsuri destinate corectării inegalităților structurale de gen, precum și implementarea eficientă a acestora; f) perfecționarea cadrului legal și instituțional existent, inclusiv prin stabilirea unor indicatori de performanță în cadrul programelor bugetare sensibile la dimensiunea de gen; g) promovarea egalității de gen în sectorul asistenței umanitare (crize umanitare); h) acces echitabil la servicii de calitate în sectorul public și privat.

III. OBIECTIVE GENERALE

29. Programul cuprinde câteva obiective generale, care sunt corelate cu direcțiile și indicatorii din SND 2030 (Obiectivul general 7) și ODD 2030 (ODD 5). Obiectivele sunt menite să asigure impactul

creșterii în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii relevante Agendei Moldova Europeană 2030 precum sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltarea locală.

30. Angajamentul strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2023-2027 definește cadrul eforturilor depuse de Republica Moldova în perioada de referință în direcția asigurării egalității de gen, fiind conceput pentru a atinge **5 obiective generale**:

Obiectivul general 1: Reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea de gen.

Acest obiectiv se va realiza prin îmbunătățirea cadrului regulatoriu și metodologic ce vizează elaborarea documentelor de politici publice, a bugetelor și a proiectelor de dezvoltare regională și locală. Adițional, implementarea acestui obiectiv va presupune activități consecvente și de lungă durată privind dezvoltarea cunoștințelor de bază cu privire la egalitatea de gen a funcționarilor publici, precum și oferirea suportului individualizat ministerelor de linie cât și autorităților publice locale în procesul de elaborare și implementare a inițiativelor multi-anuale de integrare a perspectivei egalității de gen în politici, programe și bugete. Nu în ultimul rând, implementarea acestui obiectiv va contribui la reanimarea și sporirea funcționalității Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați.

Obiectivul general 2: Sporirea protecției sociale pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie.

Prin intermediul acestui obiectiv se va urmări îmbunătățirea cadrului legal pentru a identifica și elimina prevederile care în mod direct sau indirect defavorizează gradul de protecție socială a persoanelor care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie. Adițional, realizarea acestui obiectiv va presupune extinderea și crearea serviciilor sociale de suport pentru aceste persoane.

Obiectivul general 3: Reducerea diferențelor de gen salariale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

Implementarea acestui obiectiv va pune accent pe informarea și abilitarea salariaților din sectorul privat (organizații private cu scop lucrativ sau non-profit: asociații, fundații, instituții private) cu privire la drepturile lor în materie de muncă egală și muncă de valoare egală, în special dreptul de a solicita mai multe informații și clarificări de la angajatori cu privire la eventuale diferențe de gen în salarizare. Totodată, vor fi create mai multe soluții metodologice și suport pentru angajatorii din sectorul privat (organizații private cu scop lucrativ sau non-profit: asociații, fundații, instituții private) în vederea încurajării acestora să implementeze scheme și procese de salarizare inclusive și echitabile. Prin intermediul acestui obiectiv Consiliul pentru egalitate, cât și Inspectoratul de Stat al Muncii vor beneficia de suport organizațional pentru a realiza mult mai eficient mandatul instituțional în ceea ce privește plata egală pentru munca egală sau munca de valoare egală.

Obiectiv general 4: Sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen.

Guvernul urmează să valorifice mult mai temeinic parteneriatele cu organizațiile societății civile și partenerii de dezvoltare pentru a extinde spectrul de activități de promovare a egalității de gen cu implicarea bărbaților. Acestea vor fi complementate cu acțiuni de comunicare și promovare a bărbaților

care se implică mult mai activ în activități de îngrijire, activități considerate feminizate sau activități de promovare a egalității de gen.

Obiectiv general 5: Promovarea femeilor, inclusiv a femeilor din grupurile subreprezentate, în funcții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local.

Întru realizarea acestui obiectiv, Guvernul urmează să îmbunătățească procedurile de asigurare a transparenței decizionale prin includerea cerințelor minime legate de acomodarea rezonabilă și realizarea unui efort minim de consultare a femeilor subreprezentate. Adicional, Guvernul urmează să instituie un program de granturi destinat grupurilor și organizațiilor de femei subreprezentate.

31. Urmare implementării obiectivelor cheie ale Programului, următoarele rezultate sunt preconizate: creșterea numărului de inițiative implementate la nivel local pe dimensiunea egalității de gen, aplicarea uniformă și eficientă a deciziilor aprobate de către Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea între Femei și Bărbați, extinderea serviciilor ce țin de îngrijirea membrilor familiei, îmbunătățirea legislației privind tratamentul egal, măsuri specifice de promovare a egalității de gen, reducerea diferențelor dintre femei și bărbați în materie de remunerare și de pensii, fiind combătute astfel inechitățile și violența în rândul femeilor, asigurarea unei mai largi participări a femeilor pe piața muncii și a independenței economice pentru femei și bărbați, dezvoltarea activităților de abilitare a femeilor prin programe și inițiative dedicate.

IV. OBIECTIVE SPECIFICE

32. Programul are următoarele **obiective specifice**:

Obiectiv specific 1.1: Cadrul de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale ministerelor și altor autorități publice centrale în 7 domenii (educație și cercetare, sănătate, dezvoltare rurală, piața muncii, antreprenoriat, protecția socială, protecția și integrarea persoanelor refugiate) este consolidat până în 2027.

Obiectiv specific 1.2: Comisia Guvernamentală pentru Egalitate între Femei și Bărbați este funcțională și operațională în luarea deciziilor.

Obiectiv specific 2.1: Cadrul legal cu privire la prestațiile de asistență și asigurare socială este îmbunătățit și extins pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.

Obiectiv specific 2.2: Crearea a 3 Servicii de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie până în 2027.

Obiectiv specific 3.1: Informarea graduală a cel puțin 5000 salariați și salariate cu privire la drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală prin diferite mijloace de comunicare.

Obiectiv specific 3.2: Circa 500 angajatori sunt informați și implementează măsuri de asigurare a principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală până în 2027

Obiectiv specific 4.1: Încurajarea a circa 10000 de bărbați de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii până în 2027.

Obiectiv specific 5.1: Crearea a circa 3 oportunități de participare și reprezentare echilibrată pentru femei până în 2027.

Obiectiv specific 5.2: Creșterea până la 1400 a numărului de femei, inclusiv femeilor din grupurile subreprezentate, în dezvoltarea abilitărilor de participare și liderism până în 2027.

V. IMPACT

33. Programul reprezintă un instrument esențial pentru creșterea în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii relevante Agendei Moldova Europeană 2030 precum sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltarea locală.

34. Impactul și utilitatea Programului constă în asigurarea egalității de gen în Republica Moldova printr-o progresie graduală pozitivă și sustenabilă. În cadrul întregului proces de implementare a Programului beneficiarii și implementatorii urmează să asigure un parteneriat și o cooperare intersectorială pe linie orizontală și verticală pentru integrarea perspectivei de gen. În aceste circumstanțe vor fi urmărite următoarele rezultate: majorarea numărului de administrații publice locale care aplică în practică angajamentele minime ale Cartei Europene a Egalității între Femei și Bărbați în Viața Locală, creșterea până la 70% a gradului de satisfacție a persoanelor care au beneficiat de servicii de suport, în special serviciul Respiro, creșterea graduală până la 20% a numărului de bărbați promotori ai egalității de gen și cu circa 15% a numărului de femei din grupuri subreprezentate ce au fost alese în funcții electiv, inclusiv sporirea ponderii femeilor în Guvern, în funcții electiv la nivel central și local, precum și funcții de ambasadoare, fără a se limita doar la aceste rezultate.

35. Pe termen mediu și lung impactul documentului de politici publice implică alinierea actelor normative naționale la standardele internaționale în materie de egalitate de gen și sector incluziv. Indicatorii de impact și datele de referință pe obiective sunt redată în tabelul de mai jos:

Obiectiv general	Indicator	Sursa	Valoarea de referință	Ținta 2027
Obiectiv general 1: Reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea de gen	Numărul politicilor sectoriale implementate care integrează perspectiva egalității de gen la nivelul intermediar și consolidat	Evaluarea politicilor în baza Ghidului pentru integrarea perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor publice	0	6 (Piața Muncii, Educație și Cercetare, Sănătate, Protecție socială, Antreprenariat, Dezvoltare Rurală)
	Numărul de APL care aplică în practică angajamentele minime ale Cartei Europene a	Evaluare realizată în rândul APL semnatare a Cartei Europene a Egalității între	0	50

	Egalității între Femei și Bărbați în Viața Locală	Femei și Bărbați în Viața Locală din Republica Moldova		
Obiectiv general 2: Sporirea protecției sociale pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie	Numărul de persoane (bărbați/femei) care au beneficiat de noile prestații de asistență și asigurare socială implementate în cadrul Programului Gradul de satisfacție a persoanelor care au beneficiat de servicii de suport, în special serviciul Respiro	Estimări în baza datelor oferite de către CNAS și ANAS Sondaj de opinie în rândul beneficiarilor de servicii de suport și serviciul Respiro	N/A N/A	Urmează a fi estimat în anul 2024 Cel puțin 70% din beneficiari au fost satisfăcuți de calitatea serviciului
Obiectiv general 3: Reducerea diferențelor de gen salariale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală	Reducerea în sectorul privat (organizații private cu scop lucrativ sau non-profit: asociații, fundații, instituții private) a decalajului de gen în puncte procentuale a remunerării bărbaților și femeilor pentru munca egală în 2027 comparativ cu 2023	Estimări econometrice în baza datelor Anchetei Forței de Muncă a BNS	Va fi stabilită în anul 2024	-4%
Obiectiv general 4: Sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen	Ponderea bărbaților care pot fi considerați ca fiind promotori ai egalității de gen	Estimări realizate în baza sondajelor de opinie	Va fi estimat în anul 2023	+20% comparativ cu 2023
Obiectiv general 5: Promovarea	Ponderea femeilor alese în funcții	Estimări în baza datelor oferite de către CEC după	Consiliere locale - 36.5%	

femeilor, inclusiv a femeilor din grupurile subreprezentate, în funcții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local	elective la nivel local și central	fiecare scrutin electoral.	Consiliere municipale/raionale – 27.08%	+15%
	Ponderea femeilor în Guvern Ponderea femeilor diplomate (sistemul instituțiilor serviciului diplomatic)	Estimări în baza datelor prezentate de Guvern și MAEIE	Primare – 21.83% Deputate – 40.6% Ministre – 23.1% Diplomate – 27.58%	
	Numărul femeilor din grupuri subreprezentate care au fost alese în funcții electiv	Estimări în baza sondajelor de opinie cu privire la nivelul de implicare a cetățenilor în procesul decizional local	Femei de etnie romă alese în consiliul local – 6 Femei cu dizabilități alese în consiliul local – 7 Femei populația generală – 30% (2021)	
	Ponderea femeilor care au participat la adunări comunitare unde s-au discutat proiecte comunitare		Femei de etnie romă – 13.9% (2021) Femei cu dizabilități – 20.3% (2021)	
	Numărul femeilor lidere de echipe de cercetare care au condus proiecte de cercetare finanțate de stat	Ministerul Educației și Cercetării Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare		
Numărul femeilor care dețin funcții de conducere în mediul academic, în cercetare și știință				

VI. COSTURI

36. Guvernul urmează să-și concentreze eforturile pe promovarea unor politici macroeconomice orientate spre stabilitate și reforme, care să favorizeze relansarea și creșterea economică, iar obiectivele principale ale politicii bugetare pentru perioada imediat următoare sunt: îmbunătățirea calității serviciilor publice, perfecționarea programelor de asistență socială, implementarea unei politici clare de protecție socială, consolidarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar și reforma administrației publice.

37. Resursele financiare necesare implementării Programului provin din bugetul de stat, alocate fiecărui minister și fiecărei instituții cu competențe în implementarea Programului. Autoritățile publice centrale, în funcție de obiectivul gender identificat, vor asigura în programul/subprogramul din domeniul de competență armonizarea respectivă.

38. Suplimentar, vor fi identificate și surse externe de finanțare acordate de donatori, donații și sponsorizări oferite în condițiile legii, pentru realizarea integrală a activităților planificate. În acest scop Ministerul Muncii și Protecției Sociale va organiza o platformă de colectare/atragere a resurselor financiare și de coordonare cu donatorii și partenerii de dezvoltare în vederea accesării asistenței externe pentru acoperirea cheltuielilor.

39. Valoarea estimativă a resurselor financiare necesare pentru implementarea Programului este de 22,4 milioane lei, inclusiv pentru implementarea Obiectivului general 1 – 6,6 mil. lei, Obiectivului general 2 – 1,3 mil. lei, Obiectivului general 3 – 2,7 mil. lei, Obiectivului general 4 – 2,8 mil. lei și a Obiectivului general 5 – 9,0 mil. lei. Din suma totală a resurselor financiare estimate, 18,4 milioane lei vor fi acoperite de către partenerii de dezvoltare, iar 4,0 milioane lei vor constitui cheltuielile din Bugetul de Stat (2025 - 1,0 mil. lei, 2026 – 1,35 mil. lei, 2027 – 1,35 mil. lei) prevăzute la acțiunea 5.2.2. din cadrul Obiectivului general 5.

40. Costurile Programului vor fi luate în considerare la elaborarea principalului document de planificare financiară Cadrul Bugetar pe Termen Mediu CBTM 2024-2026 și CBTM 2025-2027. Subsidiar, finanțarea Programului va fi realizată în conformitate cu resursele financiare bugetare planificate anual de autoritățile administrative responsabile de realizarea obiectivelor și implementarea acțiunilor planificate.

VII. RISCURI DE IMPLEMENTARE

41. În contextul realizării Programului și Planului de acțiuni sunt identificate anumite riscuri și vulnerabilități care ar putea influența executarea activităților înscrise în acest document:

Riscul anticipat	Impact (Înalt, Mediu, Scăzut)	Probabilitate (Joasă, Medie, Înaltă)	Măsurile de diminuare/ înlăturare a riscurilor
1. Risc extern: Accentuarea crizei umanitare, economice, de securitate sau sănătate	Înalt	Medie	1. Monitorizarea continuă a situației privind fluxul migrațional și abuzurile raportate 2. Intensificarea acțiunilor de sensibilizare, mediatizare și comunicare 3. Acțiuni de cooperare activă cu partenerii de dezvoltare, organizațiile societății civile și voluntari în susținere și suport
2. Risc politic: Instabilitatea politică	Înalt	Medie	1. Asigurarea stabilității și continuității implementării la nivel local și central de către specialiștii în domeniu 2. Implementarea unor proiecte de

			asistență externă ca măsuri alternative de atenuare a consecințelor
3. Risc financiar: Lipsa resurselor financiare sau/și a bugetării sensibile la gen	Înalt	Medie	1. Planificarea acțiunilor în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu 2. Atragerea asistenței externe din partea partenerilor de dezvoltare 3. Campanii de sensibilizare și informare
4. Risc de comunicare: Neglijarea comunicării și mediatizării subiectului egalității de gen	Înalt	Medie	1. Intensificarea strategiilor și instrumentelor de comunicare la toate nivelele administrare publică 2. Orientarea discursurilor publice sensibile la gen 3. Desfășurarea campaniilor de comunicare și mediatizare. 4. Participarea în mass-media pentru asigurarea vizibilității și transparenței
5. Risc uman: Flux sau lipsa resurselor umane calificate	Mediu	Medie	1. Instruirea inițială și continuă a personalului 2. Recrutarea noilor angajați în cazul funcțiilor vacante

42. Estimarea riscurilor menționate reprezintă o evaluare a expunerii la risc. Pentru evitarea și/sau diminuarea potențialelor riscuri, instituția coordonatoare urmează să seteze managementul riscurilor printr-o abordare documentată, care utilizează resurse materiale, financiare și umane pentru atingerea obiectivelor de reducere a expunerii la consecințe negative.

43. Gestionarea riscurilor se va efectua pe bază de monitorizări și raportări anuale, cooperare, analiză a datelor și informațiilor, accesarea a asistenței externe, adaptare a unor activități potrivit liniilor directorii de implementare a Programului.

VIII. AUTORITĂȚI ȘI INSTITUȚII RESPONSABILE

44. Prezentul Program este implementat de autoritățile administrației publice centrale, sectorul privat, academic, științific în parteneriat și cooperare cu societatea civilă și partenerii de dezvoltare. Programul este un document cadru cu caracter de recomandare pentru autoritățile publice locale în baza principiului de cooperare dintre administrația publică centrală și cea locală.

45. Responsabilitatea primară de implementarea și coordonarea acestui Program îi revine Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

46. Autoritățile și instituțiile responsabile pentru implementarea Programului și Planului de acțiuni sunt:

Cancelaria de Stat

Ministerul Justiției
Ministerul Sănătății
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
Ministerul Educației și Cercetării
Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale
Ministerul Mediului
Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare
Ministerul Afacerilor Interne
Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene
Ministerul Finanțelor
Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului
Agenția Relații Interetnice
Agenția Servicii Publice
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
Inspectoratul de Stat al Muncii
Serviciul Fiscal de Stat

47. La implementarea acestui Program pot participa organizațiile societății civile, mediul asociativ, academic și științific, inclusiv și parteneri de dezvoltare/donatori.

48. Beneficiarii și actorii interesați pot crea platforme de cooperare, consultări, rețele de parteneriat, încheia parteneriate sau implementa proiecte de asistență comună, a se asocia, accesa proiecte de asistență externă sau atrage fonduri destinate implementării acestui Program și Plan de acțiuni.

49. Relațiile de cooperare, consultare și interacțiune în cadrul implementării acestui Program pot fi extinse în bază de parteneriat cu instituțiile Parlamentului și Președinției.

50. Cooperarea și monitorizarea implementării Programului va fi examinată pe platforma Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați în vederea atingerii rezultatelor, în corespundere cu mandatul și atribuțiile delegate Comisiei.

IX. PROCEDURI DE RAPORTARE

51. Implementarea Programului se va realiza în conformitate cu Planul de acțiuni privind implementarea Programului de asigurare a egalității de gen în Republica Moldova pentru anii 2023-2027.

52. Pe durata implementării Programului vor fi realizate următoarele proceduri de monitorizare și evaluare:

Monitorizare anuală: Anual, în baza monitorizărilor periodice, va fi elaborat raportul anual privind implementarea Programului și a Planului de acțiuni. Raportul anual are un caracter analitic și constituie un document de referință pentru planificarea următorului an de activitate, inclusiv corectarea lacunelor identificate. Monitorizarea anuală se va baza atât pe măsurarea nivelului de realizare a activităților din Planul de acțiuni dar și a țintelor din tabelul din Anexa nr.1 la Program.

Evaluarea intermediară: La expirarea a 3 ani de implementare - 2023, 2024, 2025 - se va desfășura evaluarea intermediară, care va conține înscrierea rezultatelor, punctelor forte și slabe, amenințărilor și

vulnerabilităților într-un raport distinct, menirea căruia este verificarea intermediară a atingerii impactului Programului. În procesul de elaborare a Raportului vor fi analizați indicatorii calitativi și cantitativi de impact și vor fi formulate recomandări drept temei pentru inițierea procesului de modificare a Planului de acțiuni. Raportul de evaluare intermediară va fi publicat până la 1 iulie 2026 și va fi realizat de către sectorul asociativ, academic și organizațiile societății civile.

Evaluare finală: La terminarea perioadei de implementare a documentului de politici publice va fi efectuată o evaluare finală pentru a estima gradul de implementare a Programului și Planului de acțiuni în ansamblu prin prisma indicatorilor de impact.

53. Rapoartele anuale de monitorizare, raportul de evaluare intermediară și raportul de evaluare finală vor fi publicate pe pagina oficială a MMPS. Rapoartele anuale de monitorizare vor fi elaborate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Raportul de evaluare intermediară și raportul de evaluare finală vor fi elaborate cu suportul partenerilor de dezvoltare, în baza informației prezentate de către autoritățile publice centrale și alți actori responsabili de implementarea Programului, conform unui format prestabilit.

54. Raportul de evaluare finală urmează să fie aprobat de către Comisia Guvernamentală pentru Egalitate dintre Femei și Bărbați, după consultarea autorităților și a instituțiilor implementatoare, partenerilor de dezvoltare/implementare.

55. Monitorizarea anuală se efectuează cel târziu până la data de 31 martie. În cazul în care în procesul de monitorizare se atestă devieri de la activitățile planificate (acțiuni, indicatori de rezultat și monitorizare), raportul de monitorizare poate constitui temei pentru inițierea procesului de modificare a Planului de acțiuni privind implementarea Programului.

56. Evaluarea finală se efectuează până la 1 iulie 2028.

57. Recomandările și nivelul de implementare a deciziilor Comisiei Guvernamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați vor fi reflectate în rapoartele de monitorizare anuală și cel de evaluare finală.

Anexa nr.1 la Programul de Promovare și Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027

Cadrul anual de monitorizare a Programului de Promovare și Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027

Obiectiv specific	Indicator	Sursa	Valoarea de referință	Ținte					Cumulativ
				2023	2024	2025	2026	2027	
Obiectiv specific 1.1.: Cadrul de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale ministerelor și altor autorități publice centrale în 7 domenii (educație și cercetare, sănătate, dezvoltare rurală, piața muncii, antreprenariat, protecția socială, protecția și integrarea persoanelor refugiate) este consolidat până în 2027	Numărul de inițiative multianuale de integrare a dimensiunii de gen implementate de către autoritățile centrale	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	0 (2022)	+1	+2	+2	+3	+1	9
	Numărul de APL care implementează cel puțin o inițiativă anuală pentru a promova egalitatea între femei și bărbați la nivel local	CALM UN WOMEN	48 (2021)	-	+50	-	+50	-	100

Obiectiv specific 1.2.: Comisia Guvernamentală pentru Egalitate între Femei și Bărbați este funcțională și operațională în luarea deciziilor	Numărul de ședințe realizate	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	0	1	2	2	2	2	9
	Numărul deciziilor aprobate de către Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea între Femei și Bărbați		0	2	3	3	3	3	14
Obiectiv specific 2.1.: Cadrul legal cu privire la prestațiile de asistență și asigurare socială este îmbunătățit și extins pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie	Numărul de noi prestații/opțiuni cu referire la asistența și asigurarea socială	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	0	-	3	0	0	2	5
Obiectiv specific 2.2.: Crearea a 3 Servicii de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe	Număr de servicii sociale de suport create și adaptate	1	-	-	+1	+1	-	+1	3

termen lung a membrilor de familie până în 2027									
Obiectiv specific 3.1.: Informarea graduală a cel puțin 5000 salariați și salariați cu privire la drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală prin diferite mijloace de comunicare	Numărul de salariați (femei/bărbați) care au fost informați direct prin diferite metode despre drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Partenerii de implementare	0	-	+500	+2000	+1500	+1000	5000
	Numărul de salariați care au fost informați prin diferite metode de informare în masă despre drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală		0	-	+5000	+20000	+15000	+10000	50 000
Obiectiv specific 3.2.: Circa 500 angajatori sunt informați și implementează măsuri de asigurare a principiului de plată egală pentru muncă	Numărul de angajatori care au beneficiat de instruire sau suport în implementarea principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Partenerii de implementare	0	-	+50	+200	+150	+100	500

egală sau muncă de valoare egală până în 2027									
Obiectiv specific 4.1.: Încurajarea a circa 10000 de bărbați de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii până în 2027	Numărul de bărbați implicați în activități de promovare a egalității de gen organizate în cadrul Programului de către partenerii Ministerului Muncii și Protecției Sociale		1000	+2000	+2000	+2000	+2000	+2000	10000
Obiectiv specific 5.1.: Crearea a circa 3 oportunități de participare și reprezentare echilibrată pentru femei până în 2027	Număr de modificări relevante a procedurilor de transparență decizională menite să sporească participarea femeilor și grupurilor subreprezentate	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Cancelaria de Stat MAEIE Agenția Relații Interetnice	0	-	+2	+1	-	-	3
Obiectiv specific 5.2.: Creșterea până la 1400 a numărului de femei, inclusiv femeilor din	Numărul de femei care au beneficiat de programe de împuternicire pentru participare, implementate de către partenerii Ministerului Muncii și Protecției Sociale	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Partenerii de implementare	0	400	300	300	300	400	1700

<p>grupurile subreprezentate, în dezvoltarea abilitărilor de participare și liderism până în 2027</p>	<p>Numărul de femei din grupuri subreprezentate care au beneficiat de programe de împuternicire pentru participare implementate de către partenerii Ministerului Muncii și Protecției Sociale</p>		0	60	50	50	50	60	220
---	---	--	---	----	----	----	----	----	-----

Anexa nr. 2 la Programul de Promovare și Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027

Planul de Acțiuni pentru implementarea Programului de Promovare și Asigurare a Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027

Obiectiv specific	Acțiuni	Indicatori de monitorizare	Costuri estimative (mil. MDL)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile	Parteneri
<p>Obiectiv general 1: Reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea de gen.</p> <p><i>Indicatori:</i> Numărul politicilor sectoriale implementate care integrează perspectiva egalității de gen la nivelul intermediar și consolidat. Numărul de APL care aplică în practică angajamentele minime ale Cartei Europene a Egalității între Femei și Bărbați în Viața Locală</p>							
<p>1.Obiectiv specific 1.1: Cadrul de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale ministerelor și altor autorități publice centrale în 7 domenii (educație, sănătate, dezvoltare rurală, piața muncii, antreprenoriat, protecția socială, protecția și integrarea persoanelor refugiate) este consolidat până în 2027.</p>	<p>1.1.1. Elaborarea și aprobarea modificărilor la Hotărârea Guvernului nr. 386/2020 din 17.06.2020 cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice în vederea consolidării perspectivei egalității de gen</p>	Hotărâre a Guvernului aprobată	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Cancelaria de Stat	Parteneri de dezvoltare Organizațiile societății civile
	<p>1.1.2. Elaborarea și încorporarea reglementărilor metodologice aferente dimensiunii de gen în metodologia de planificare bugetară, în partea ce se referă la modul de prezentare a performanței programelor de cheltuieli bugetare care să</p>	Reglementări metodologice elaborate Metodologia de planificare bugetară ajustată	0,4	În limita bugetului alocat	Parteneri de dezvoltare Bugetul de Stat	2023 2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Ministerul Finanțelor

cuantifice aspectele egalității de gen						
1.1.3. Includerea anuală în Comanda de Stat privind dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile publice a studierii Ghidului pentru integrarea perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor publice	Hotărâri ale Guvernului aprobate Număr de participanți la programul de instruire Număr de instruiri realizate pe an	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	anual	Cancelaria de Stat	Institutul de Administrare Publică al USM
1.1.4. Elaborarea și implementarea inițiativelor multianuale de integrare a perspectivei egalității de gen în politicile sectoriale și managementul finanțelor publice specific politicilor sectoriale (piața muncii, educație, sănătate, antreprenariat, dezvoltare locală, agricultură, protecția socială și incluziunea refugiaților)	Număr de inițiative multianuale aprobate și discutate în platforma Grupurilor coordonatoare gender	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Anual	Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Sănătății; Ministerul Educației și Cercetării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării; Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului; Ministerul Finanțelor;	Parteneri de dezvoltare

						Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale; Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	
	1.1.5. Oferirea suportului de tip centralizat (coordonat) ministerelor și altor autorități în elaborarea și implementarea inițiativelor multianuale de integrare a perspectivei egalității de gen în politicile sectoriale	Număr de ministere și alte autorități publice centrale care au beneficiat anual de suport Număr de inițiative consultate	5,0	Parteneri de dezvoltare	Anual 2023-1,0 2024-1,0 2025-1,0 2026-1,0 2027-1,0	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Organizațiile societății civile
	1.1.6. Suport oferit APL-urilor în procesul de elaborare și implementare a strategiilor și proiectelor de dezvoltare locală din perspectiva egalității de gen	Număr de strategii sau/și proiecte de dezvoltare locală aprobate și/sau în curs de implementare	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Anual	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Organizațiile societății civile

	1.1.7. Modificarea Hotărârii Guvernului nr. 152/2022 cu privire la aprobarea Regulamentului privind gestionarea mijloacelor financiare ale Fondului Național pentru Dezvoltare Regională și Locală pentru a fortifica perspectiva și cerințele cu privire la asigurarea egalității de gen și incluziunii în proiectele de dezvoltare locală și regională	Hotărâre a Guvernului. aprobată	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
	1.1.8. Aprobarea și implementarea Programului de abilitare economică a femeilor	Program aprobat	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2023	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenori atului	
	1.1.9. Elaborarea proiectului de lege privind modificarea Legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5/2006 (în vederea consolidării cadrului instituțional de asigurare a protecției împotriva discriminării pe criteriu de sex)	Proiect de lege elaborat	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Consiliul pentru egalitate
	1.1.10. Elaborarea unui studiu/analizei a cadrului legal pentru identificarea prevederilor discriminatorii pe criterii de	Studiu elaborat	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Consiliul pentru egalitate

	sex, cu ulterioarele recomandări de amendare a cadrului normativ						
	1.1.11. Creșterea capacităților autorităților publice locale de nivel I și II pentru elaborarea și implementarea politicilor publice locale sensibile la dimensiunea de gen	Numărul persoanelor cu funcții de demnitate publică instruite Numărul funcționarilor publici instruiți	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Cancelaria de Stat Institutul de Administrare Publică al USM	Congresul Autorităților Locale din Moldova
	1.1.12. Efectuarea instruirilor inițiale și continue ale actorilor din sectorul justiției cu includerea egalității de gen și a principiului nediscriminării	Numărul persoanelor instruite	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2023	Ministerul Justiției Institutul Național al Justiției	Parteneri de dezvoltare
Obiectiv specific 1.2: Comisia Governamentală pentru Egalitate între Femei și Bărbați este funcțională și operațională în luarea deciziilor.	1.2.1. Aprobarea amendamentelor la Hotărârea Guvernului nr. 895/2006 cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei Governamentale pentru Egalitate între Femei și Bărbați menite să consolideze mandatul și funcționalitatea acesteia	Hotărâre a Guvernului aprobată	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
	1.2.2. Realizarea ședințelor tematice sectoriale de progres ale Comisiei	Numărul ședințelor realizate	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Anual	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare

	1.2.3. Realizarea și examinarea raportului anual cu privire la nivelul de integrare a dimensiunii de gen în politici și bugete	Rapoarte elaborate și examinate anual	0.4	Parteneri de dezvoltare	2024-0,1 2025-0,1 2026-0,1 2027-0,1	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
	1.2.4. Realizarea studiului analitic privind mecanismul instituțional în domeniul egalității între femei și bărbați în Republica Moldova	Studiu realizat	0.8	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
	1.2.5. Consolidarea activității grupurilor coordonatoare în domeniul gender în cadrul autorităților publice	Numărul de grupuri coordonatoare la nivelul APC funcționale	În limita mijloacelor alocate	Bugetul de Stat	2023	Autoritățile Publice Centrale	
<p>Obiectiv general 2: Sporirea protecției sociale pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie</p> <p><i>Indicatori:</i></p> <p>Numărul de persoane (bărbați/femei) care au beneficiat de noile prestații de asistență și asigurare socială implementate în cadrul Programului</p> <p>Gradul de satisfacție a persoanelor care au beneficiat de servicii de suport, în special serviciul Respiro</p>							
Obiectiv specific 2.1: Cadrul legal cu privire la prestațiile de asistență și asigurare socială este îmbunătățit și extins pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie	2.1.1. Realizarea analizei cadrului legal cu privire la prestațiile asistență și de asigurare socială și drepturile de muncă pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor familie din perspectiva egalității și non-discriminării și a celor mai bune practici internaționale	Raport de analiză realizat	0.3	Parteneri de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
	2.1.2. Elaborarea și adoptarea amendamentelor la cadrul legal relevant pentru a elimina	Proiect de lege aprobat de Guvern și	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Muncii și	Consiliul pentru egalitate

	eventuale prevederi discriminatorii și pentru a îmbunătăți protecția socială a persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie	transmis Parlamentului				Protecției Sociale	Organizațiile societății civile
	2.1.3. Elaborarea unui studiu/analize a cadrului legal pentru identificarea prevederilor discriminatorii pe criterii de sex, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în câmpul muncii a persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie, cu ulterioare recomandări de amendare a cadrului normativ	Studiu elaborat	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Consiliul pentru egalitate Organizațiile societății civile
	2.1.4. Inițierea campaniei de informare a persoanelor care îngrijesc pe termen lung membrii familiei despre noile prevederi legislative și modalitatea de a beneficia de acestea	Numărul de persoane informate în mod direct	0.2	Parteneri de dezvoltare	2024-0,1 2025-0,1	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Organizațiile societății civile Mass-media
Obiectiv specific 2.2: Crearea a 3 Servicii de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie până în 2027	2.2.1. Realizarea analizei de adecvare a serviciilor de suport destinate persoanelor care au grijă de membrii lor de familie	Studiu realizat	0.5	Parteneri de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Organizațiile societății civile
	2.2.2. Elaborarea conceptului cu privire la serviciile de suport necesare pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie	Concept elaborat	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare

	2.2.3. Ajustarea cadrului regulatoriu cu privire la serviciile de suport pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie pentru flexibilizarea sporirii accesibilității acestora	Numărul de servicii de suport ajustate. Proiecte de Hotărâri de Guvern pentru amendarea cadrului normativ destinat serviciilor sociale aprobate	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2025	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
	2.2.4. Realizarea sondajului de opinie cu privire la nivelul de acces și calitate a serviciilor de suport în rândul persoanelor care îngrijesc pe termen lung de membrii lor de familie	Sondaj realizat	0.3	Parteneri de dezvoltare	2027	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Autoritățile Publice Locale
<p>Obiectiv general 3: Reducerea diferențelor de gen salariale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală</p> <p><i>Indicatori:</i></p> <p>Reducerea decalajului de gen în puncte procentuale în remunerarea bărbaților și femeilor pentru munca egală în 2027 comparativ cu 2023</p>							
Obiectiv specific 3.1: Informarea graduală a cel puțin 5000 salariați și salariate cu privire la drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală prin diferite mijloace de comunicare	3.1.1. Elaborarea și pilotarea portalului cu privire la plata egală cu module destinate informării angajatorilor și salariaților/telor încadrați/te în raporturi de muncă conform legislației muncii	Portal online elaborat și pilotat	0.2	Parteneri de dezvoltare	2023-0,04 2024-0,04 2025-0,04 2026-0,04 2027-0,04	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Inspectoratul de Stat al Muncii Serviciul Fiscal de Stat	Parteneri de dezvoltare Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din

							Republica Moldova
	3.1.2. Efectuarea campaniei de informare a salariaților (în sectoarele cu cele mai semnificative decalaje de gen în salarizare) cu privire la drepturile legate de plata egală pentru muncă egală sau de valoare egală	Numărul de salariați informați direct despre drepturile cu privire la muncă egală sau muncă de valoare egală	0.3	Parteneri de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
	3.1.3. Oferirea de suport în consolidarea proceselor interne ale Inspectoratului de Stat al Muncii și ale Consiliului pentru egalitate din perspectiva asigurării mandatului legat de plata egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală	Număr de inițiative legate de asigurare a plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală realizate de către Consiliul pentru egalitate și Inspectoratul de Stat al Muncii Număr de verificări efectuate	0.5	Parteneri de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova

	<p>3.1.4. Realizarea măsurilor de fortificare a capacităților organizațiilor sindicale ramurale și patronatelor care reprezintă sectoare ale economiei cu cele mai semnificative decalaje de gen în procesul de promovare a principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală</p>	<p>Număr de activități realizate cu privire la promovarea principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală</p>	<p>0.5</p>	<p>Parteneri de dezvoltare</p>	<p>2024</p>	<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale Inspectoratul de Stat al Muncii Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă</p>	<p>Parteneri de dezvoltare Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova</p>
	<p>3.1.5. Dezvoltarea materialelor de instruire la subiectul asigurării plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală și integrarea modulului în programul de instruire al Institutului Național al Justiției</p>	<p>Materiale didactice dezvoltate și program de instruire ajustat</p>	<p>0.3</p>	<p>Parteneri de dezvoltare</p>	<p>2024</p>	<p>Ministerul Justiției Institutul Național al Justiției Ministerul Muncii și Protecției Sociale</p>	<p>Institutul de Administrare Publică al USM Organizațiile societății civile Parteneri de dezvoltare Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova</p>
	<p>3.1.6. Ajustarea cadrului legal la acquis-ul UE legat de asigurarea plății egale pentru</p>	<p>Hotărâre a Guvernului aprobată</p>	<p>În limita bugetului alocat</p>	<p>Bugetul de Stat</p>	<p>2025</p>	<p>Ministerul Muncii și</p>	<p>Mediul academic</p>

	muncă egală sau muncă de valoare egală					Protecției Sociale	Institutul de Administrare Publică al USM Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
Obiectiv specific 3.2. Circa 500 angajatori sunt informați și implementează măsuri de asigurare a principiului de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală până în 2027	3.2.1. Elaborarea Hotărârii Guvernului cu privire la sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare în contextul evaluării prestării muncii de valoare egală	Hotărâre a Guvernului aprobată	0.3	Parteneri de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
	3.2.2. Elaborarea și lansarea programului online și în format fizic de instruire a specialiștilor în resurse umane cu privire la asigurarea plății egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în parteneriat cu asociațiile de afaceri și asociațiile patronale	Număr anual de participanți în cadrul programelor de instruire.	0.6	Parteneri de dezvoltare	2024-0,15 2025-0,15 2026-0,15 2027-0,15	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare Institutul de Administrare Publică al USM Confederația Națională a

							Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
	3.2.3. Ratificarea articolului 4 al Cartei Sociale Europene Revizuite	Lege adoptată	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2025	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
Obiectiv general 4: Sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen							
<i>Indicatori:</i>							
Ponderea bărbaților care pot fi considerați ca fiind promotori ai egalității de gen							
Obiectiv specific 4.1: Încurajarea a circa 10000 de bărbați de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii până în 2027	4.1.1. Organizarea campaniilor anuale de comunicare cu privire la bărbații ca și promotori ai egalității de gen	Numărul de persoane informate în mod direct	0,8	Parteneri de dezvoltare	2023-0,16 2024-0,16 2025-0,16 2026-0,16 2027-0,16	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
	4.1.2. Extinderea inițiativelor de implicare a taților/bărbaților/bunicilor în îngrijirea și educația copiilor/nepoților precum clubul taților și activități de voluntariat	Număr de tați implicați	2,0	Parteneri de dezvoltare	2023-0,4 2024-0,4 2025-0,4 2026-0,4 2027-0,16	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Autoritățile Publice Locale Parteneri de dezvoltare

	4.1.3. Implementarea inițiativelor comune cu angajatorii de implicare a taților mai activ în creșterea și educarea copiilor	Număr de inițiative realizate	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Anual (începând cu anul 2024)	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Confederația Patronatelor din Republica Moldova Parteneri de dezvoltare Asociațiile de business
	4.1.4. Organizarea anuală a Zilei Familiei	Număr de localități în care sunt organizate evenimente cu prilejul zilei Familiei cu estimarea numărului de bărbați participanți	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	Anual	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Autoritățile Publice Locale Parteneri de dezvoltare
<p>Obiectiv general 5: Promovarea femeilor, inclusiv a femeilor din grupurile subreprezentate, în funcții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local</p> <p><i>Indicatori:</i></p> <p>Ponderea femeilor alese în funcții electivă la nivel local și central</p> <p>Ponderea femeilor în Guvern</p> <p>Ponderea femeilor diplomate (din sistemul instituțiilor serviciului diplomatic)</p> <p>Numărul femeilor din grupuri subreprezentate care au fost alese în funcții electivă</p> <p>Ponderea femeilor care au participat la adunări comunitare unde s-au discutat proiecte comunitare.</p> <p>Numărul femeilor lidere de echipe de cercetare care au condus proiecte de cercetare finanțate de stat</p>							
Obiectiv specific 5.1: Crearea a circa 3 oportunități de participare și reprezentare echilibrată	5.1.1. Elaborarea și aprobarea Regulamentului-cadru al platformelor consultative permanente instituite în cadrul	Regulament elaborat și aprobat	În limita bugetului aprobat	Bugetul de Stat	2023	Cancelaria de Stat Autoritățile Publice Centrale	Organizațiile societății civile

pentru femei până în 2027	autorităților administrației publice centrale						
	5.1.2. Elaborarea, promovarea și aprobarea amendamentelor menite să asigure o reprezentare echitabilă de durată a femeilor și bărbaților în Guvern și în serviciul diplomatic	Lege adoptată	În limita bugetului aprobat	Bugetul de Stat	2024	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene Cancelaria de Stat	Organizațiile societății civile
	5.1.3. Monitorizarea modului în care partidele politice implementează prevederile art. 28 (2 ¹) al Legii cu privire la partidele politice, art. 68 alin (3) din Codul electoral și ale art. 7 (alin 2), lit. b) din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați	Rapoarte de monitorizare Numărul de persoane instruite de către CEC	În limita bugetului aprobat	Bugetul de Stat	Anual	Comisia Electorală Centrală	Parteneri de dezvoltare Organizațiile societății civile
	5.1.4. Modificarea cadrului normativ prin introducerea unor garanții suplimentare privind programul flexibil de muncă pentru persoanele alese în funcții electiv	Lege adoptată	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2024	Comisia Electorală Centrală Cancelaria de Stat Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Organizațiile societății civile
Obiectiv specific 5.2: Creșterea până la 1400 a numărului de femei, inclusiv femeilor din grupurile	5.2.1. Demararea programelor anuale de împuternicire pentru participare și liderism a femeilor și în special a femeilor din grupurile subreprezentate	Numărul de beneficiare a programelor	3,0	Parteneri de dezvoltare	2023-0,6 2024-0,6 2025-0,6 2026-0,6 2027-0,6	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Autoritățile Publice Locale Parteneri de dezvoltare

subreprezentate, în dezvoltarea abilitărilor de participare și liderism până în 2027							Organizațiile societății civile
	5.2.2. Instituirea programului anual de granturi destinat organizațiilor locale ale femeilor din grupuri subreprezentate	Numărul de granturi acordate	4,0	Bugetul de Stat	2025-1,3 2026-1,35 2027-1,35	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Parteneri de dezvoltare
	5.2.3. Demararea campaniilor anuale de comunicare cu privire la participarea și reprezentarea femeilor în procesul decizional cu un accent sporit pe participarea femeilor din grupurile subreprezentate	Număr de persoane informate în mod direct	2,0	Parteneri de dezvoltare	2023-0,4 2024-0,4 2025-0,4 2026-0,4 2027-0,4	Comisia Electorală Centrală Centrul de instruire continuă în domeniul electoral	Autoritățile Publice Locale Parteneri de dezvoltare Organizațiile societății civile
	5.2.4. Elaborarea cursului de învățare la distanță privind dimensiunea de gen în alegeri și a unui studiu pe problematică de gen în alegeri	Curs de învățare la distanță elaborat Studiu publicat	În limita bugetului alocat Surse externe	Bugetul de Stat Parteneri de dezvoltare	2023 2024	Comisia Electorală Centrală Centrul de instruire continuă în domeniul electoral	Instituții de învățământ superior Parteneri de dezvoltare Organizațiile societății civile Partidele politice
Total:		22,4 mil. lei (dintre care 4,0 mil. lei din Bugetul de Stat)					