



Republica Moldova

GVERNUL

HOTĂRÂRE Nr. HG203/2023
din 12.04.2023

**cu privire la aprobarea Programului
de promovare și asigurare a egalității între
femei și bărbați în Republica Moldova pentru
anii 2023-2027**

Publicat : 16.06.2023 în MONITORUL OFICIAL Nr. 197-199 art. 491 Data intrării în vigoare

În temeiul art. 5 lit. a) și art. 6 lit. h) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 252, art. 412), cu modificările ulterioare, Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 (se anexează).

2. Ministerele și alte autorități ale administrației publice centrale, conform competențelor, vor întreprinde măsurile ce se impun în vederea realizării obiectivelor Programului de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 și ale Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia și vor prezenta anual, până la 31 ianuarie, Ministerului Muncii și Protecției Sociale informația privind gradul de realizare a acestora.

3. Ministerul Muncii și Protecției Sociale va prezenta Guvernului:

1) anual, până la 31 martie, raportul de progres privind implementarea Programului nominalizat;

2) până la 1 iulie 2026, raportul de evaluare intermediară;

3) până la 1 iulie 2028, raportul de evaluare finală.

4. Se recomandă autorităților administrației publice locale să contribuie, în limitele competențelor, la realizarea obiectivelor și activităților planificate.

5. Finanțarea acțiunilor prevăzute în prezenta hotărâre se va efectua din contul și în limitele alocațiilor aprobate în aceste scopuri în bugetele autorităților/instituțiilor implicate și din alte surse, conform legislației.

6. Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

7. Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

PRIM-MINISTRU Dorin RECEAN

Contrasemnează:

Viceprim-ministru,

ministrul afacerilor externe

și integrării europene Nicolae Popescu

Viceprim-ministru,

ministrul dezvoltării

economice și digitalizării Dumitru Alaiba

Ministrul muncii

și protecției sociale Alexei Buzu

Ministrul justiției Veronica Mihailov-Moraru

Ministrul finanțelor Veronica Sirețeanu

Ministrul sănătății Ala Nemerenco

Ministrul infrastructurii

și dezvoltării regionale Lilia Dabija

Ministrul educației

și cercetării Anatolie Topală

Nr. 203. Chișinău, 12 aprilie 2023.

[PROGRAM](#)

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 între 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. 28/2023, ale 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. Prezentul Program este în concordanță cu prioritățile reflectate în Strategia Consiliului Europei pentru egalitate între femei și bărbați pentru perioada 2018-2023, în Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru anii 2020-2025, în Planul Strategic al UN Women pentru anii 2022-2025, în Agenda de Asociere dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană pentru perioada 2021-2027, inclusiv în alte instrumente și acte juridice internaționale în domeniu, și asigură consolidarea legislației naționale în acest sens.

4. Prezentul Program 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, inclusiv de consolidare a 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. Prezentul Program reflectă spiritul angajamentelor formulate în Strategia națională de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”, al obiectivelor Agendei de Dezvoltare Durabilă Moldova 2030 și al Observațiilor finale ale Comitetului ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor CEDAW din 10 martie 2020.

6. Prezentul Program reprezintă o abordare pragmatică pentru reducerea riscurilor asociate inechităților sociale, economice, culturale și politice în diferite

sectoare ale vieții social-economice și pentru fortificarea acțiunilor de intervenție în scopul de a produce rezultate pozitive, promovând egalitatea de gen ca un drept fundamental.

7. Prezentul Program urmărește creșterea în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii 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 echități veritabile între femei și bărbați, fete și băieți.

8. Acest document de politici publice cuprinde Planul de acțiuni pentru implementarea Programului (în continuare – *Plan de acțiuni*), 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 pleneră a drepturilor sale, precum și a potențialului său.

9. Prezentul Program 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 în atingerea rezultatelor scontate.

10. Garantarea și realizarea egalității de gen presupune transformări structurale și coeziunea profesională la nivelul autorităților administrației publice centrale și locale, sectorului privat, academic și asociativ, cu contribuția societății civile și a 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, discrepanțe salariale, subreprezentarea femeilor în procesul decizional, interesul redus al bărbaților de a se implica în activități de abilitare și promovare a femeilor, prezentul Program urmărește, prin intervenții, obiective și acțiuni specifice, reducerea inegalităților de gen în diverse domenii ale vieții social-economice.

12. Prezentul Program 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 a echității procesului de accelerare a egalității de gen.

13. Prezentul Program 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 presupune un cadru de rezultate orientate spre creșterea numărului de inițiative de integrare a dimensiunii de gen, creșterea numărului de beneficiari locali care promovează egalitatea dintre 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. Prezentul Program 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 (figura 1). 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 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.

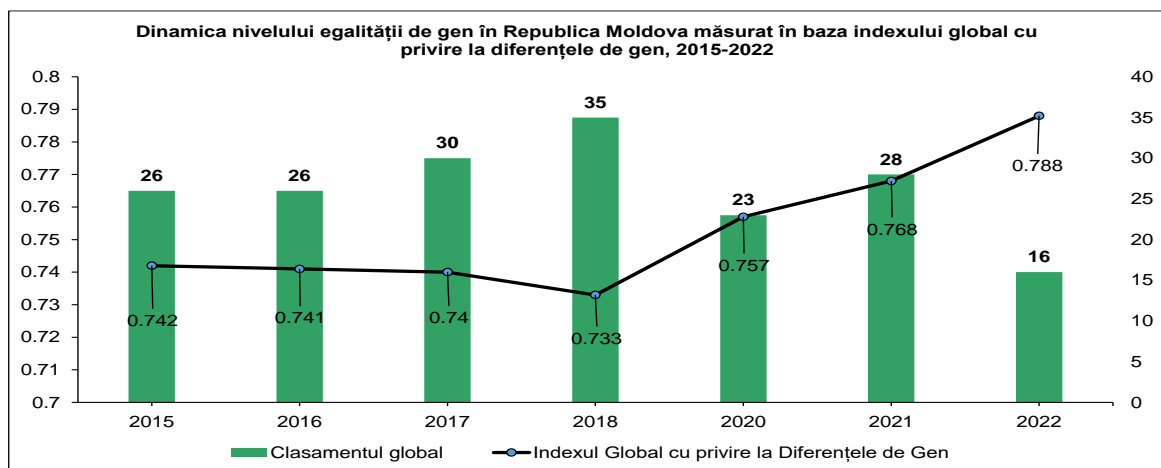


Figura 1. Dinamica nivelului egalității de gen în Republica Moldova, măsurat în baza Indexului global cu privire la diferențele de gen, 2015-2022

Sursa: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

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 de puncte din 100 posibile (figura 2). De fapt, acest indicator arată că în ultimii 10 ani Republica

Moldova a avansat cu doar 5 puncte, iar cel mai mare progres s-a înregistrat după anul 2021, atunci când numărul femeilor alese în Parlament a crescut semnificativ.

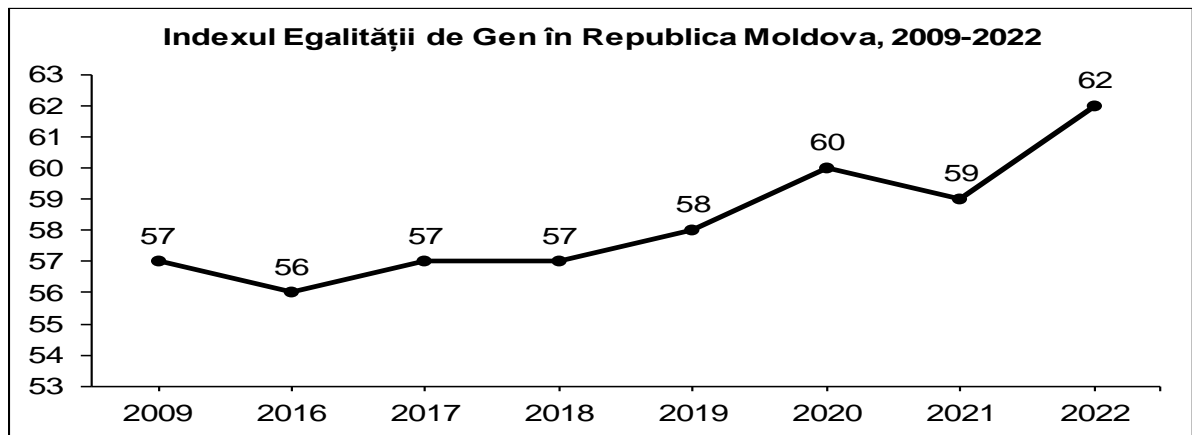


Figura 2. Indexul egalității de gen în Republica Moldova, 2009-2022
Sursa: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

16. În pofida progresului din ultimii ani, nivelul egalității de gen în unele domenii, precum piața muncii, sănătatea sau educația, trenează (figurile 3, 4 și 5). În anul 2022, Indexul egalității de gen pentru domeniul educației a scăzut cu 5 puncte comparativ cu anul 2009, pentru domeniul sănătate, a scăzut cu 7 puncte, iar pentru domeniul piața muncii – cu 9 puncte. Potrivit Raportului de evaluare a Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe 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 și educația. Un efect pozitiv asupra rezultatelor atinse a constituit: elaborarea și promovarea măsurilor de plasament al femeilor și bărbaților pe listele de candidați, în vederea încurajării participării echilibrate a acestora în campanii electorale, întreprinderea unor 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.

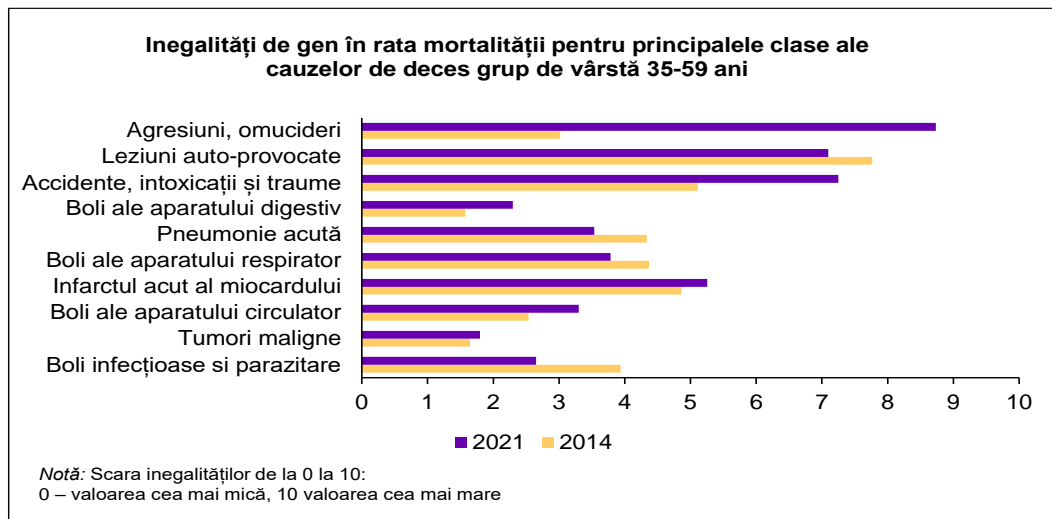


Figura 3. Inegalități de gen în rata mortalității pentru principalele clase ale cauzelor de deces în grupa de vârstă 35-59 de ani

Sursa: Calculele Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare în baza datelor Biroului Național de Statistică

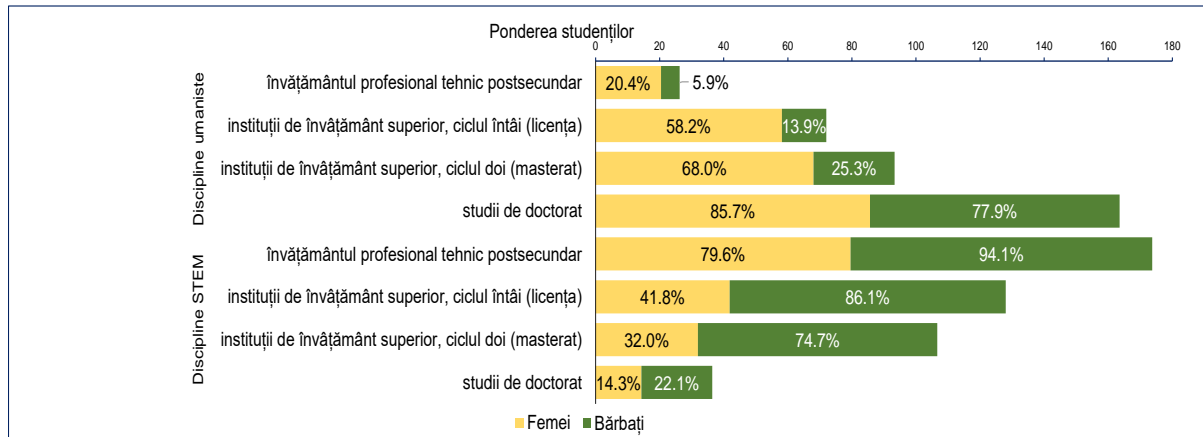


Figura 4. Ponderea studenților, 2020/2021 (%)

Sursa: Calculele Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare în baza datelor Biroului național de Statistică

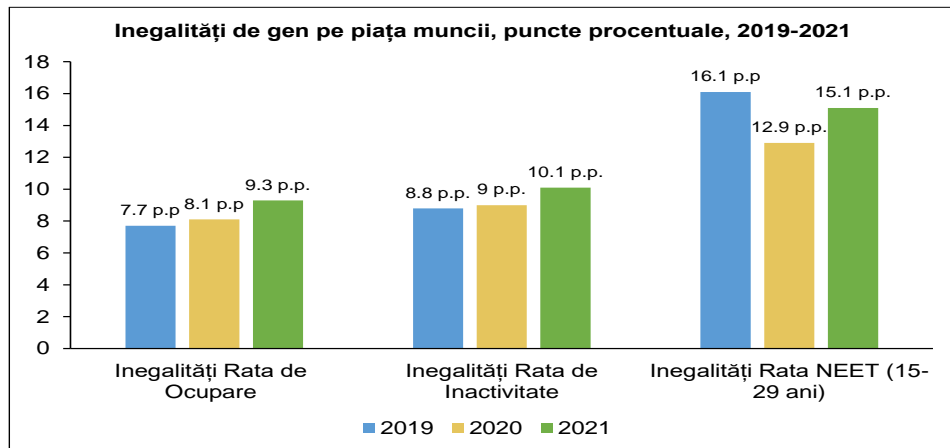


Figura 5. Inegalități de gen pe piața muncii, 2019-2021

Sursa: Calculele Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare în baza datelor Biroului Național de Statistică

17. Constatările Raportului de evaluare menționat *supra* subliniază că precedentul document strategic de politici în domeniul egalității de gen a avut, în medie, un nivel insuficient de relevanță (figura 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 menționate 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.

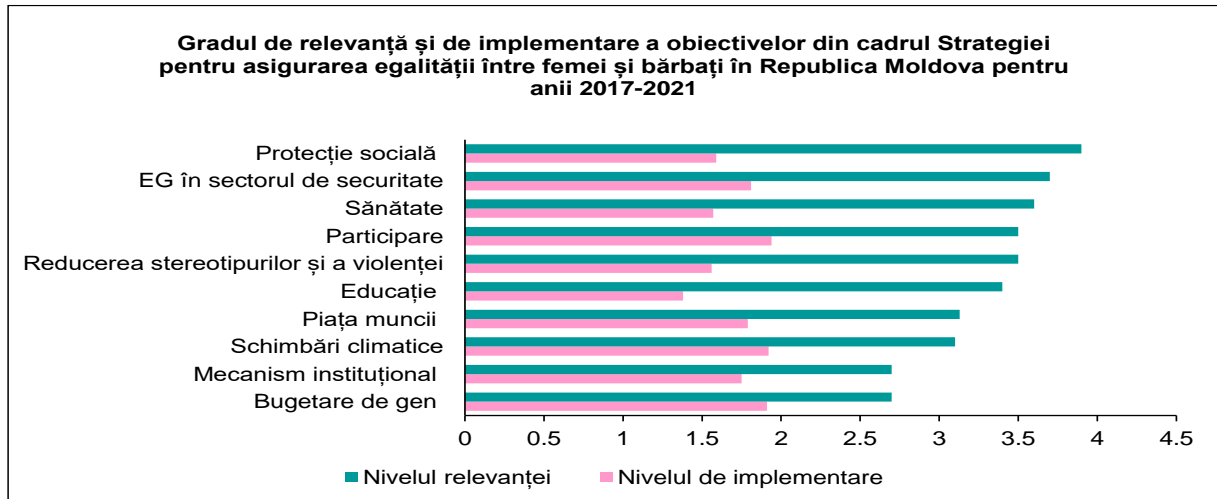


Figura 6. Gradul de relevanță și de implementare a obiectivelor din cadrul Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021

Sursa: Raportul final de evaluare a Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021

18. Cadrul instituțional cu privire la asigurarea și promovarea egalității de gen rămâne la un nivel incipient de dezvoltare. Atât grupurile coordonatoare în domeniul gender, create la nivelul autorităților administrației 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 în promovarea echității de gen sunt înregistrate pe diferite dimensiuni: asigurarea unei cote minime de reprezentare de 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; prescrierea învățământului preșcolar 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 etc.

20. Responsabilitățile de îngrijire reprezintă o barieră semnificativă pentru împuternicirea femeilor din Republica Moldova. Datele din mai multe studii și analize din ultimul deceniu (figura 7) arată că, pe o mare parte a femeilor din Republica Moldova, responsabilitățile de îngrijire le-au împiedicat sau le-au descurajat să participe activ la 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%, iar în gospodăriile conduse de bărbați – de 23,6%. 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 național pentru ocuparea forței de muncă pe 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.

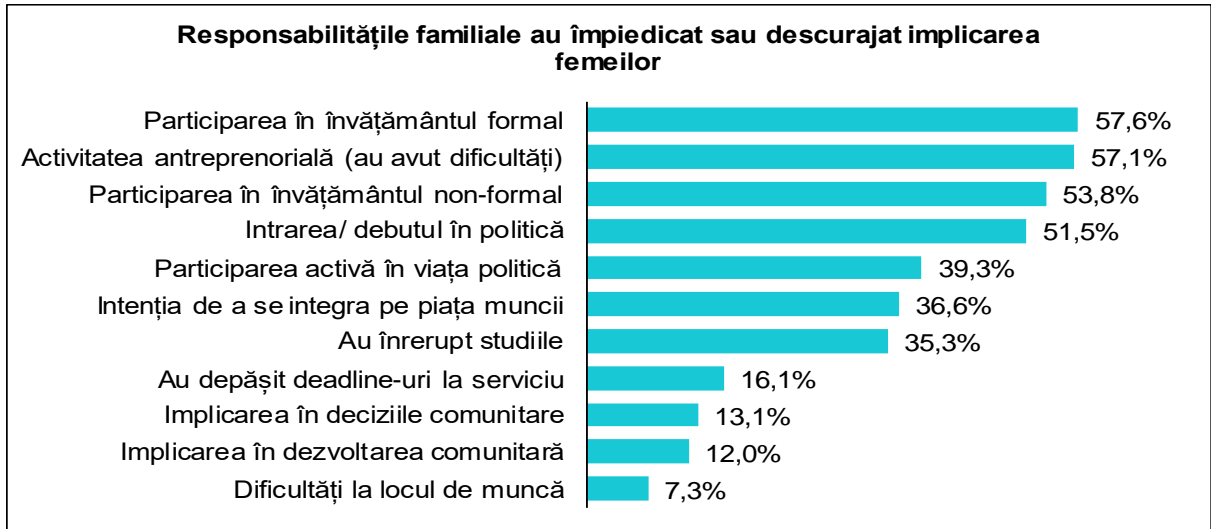


Figura 7. Ponderea femeilor pentru care responsabilitățile de îngrijire au constituit o barieră de participare/implicare

Sursa: Biroul Național de Statistică, Barometrul de Gen 2016, Sondajul Centrului 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 de ani în cazul femeilor și 65-68 de ani în cazul bărbaților. Rata de mortalitate din cauza accidentelor, a intoxicațiilor sau a traumelor 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 de viață a femeilor de 73 de ani și a bărbaților – de 65 de ani. Factorii de risc comportamentali sunt determinați de gen într-o măsură mai mare comparativ cu factorii biologici. O analiză recentă a datelor Studiului OMS 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 socioeconomi, genul este principalul care explică prevalența factorilor de risc comportamentali (figura 8).

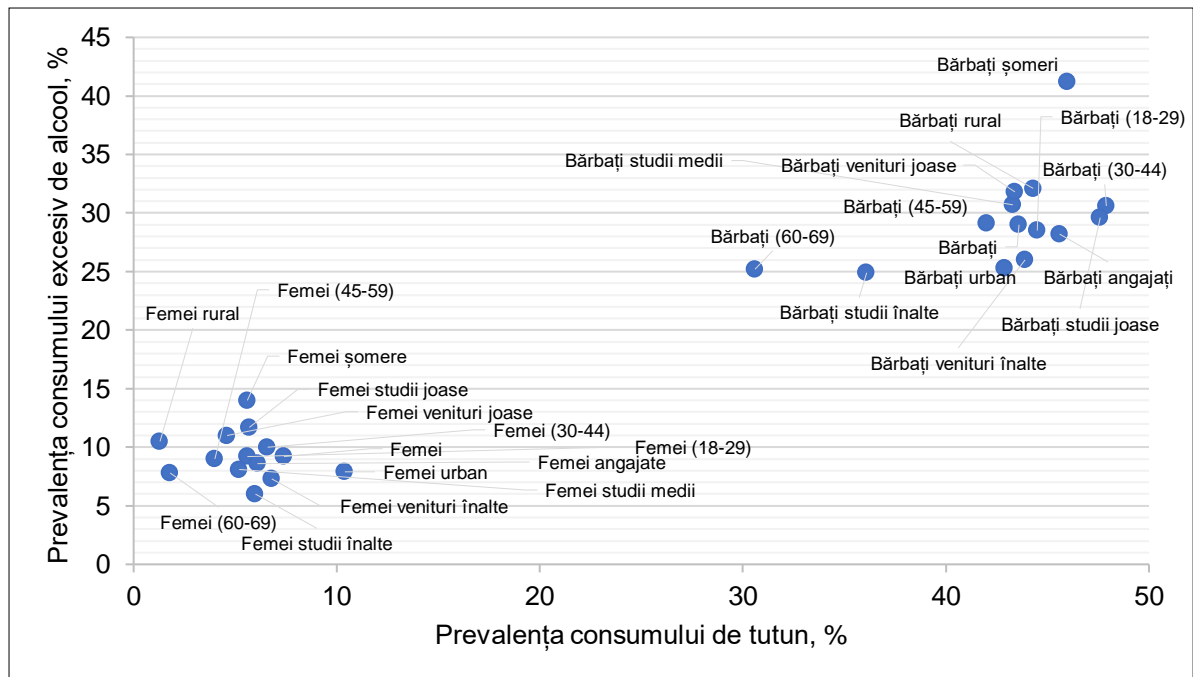


Figura 8. Prevalența fumatului și a consumului excesiv de alcool în rândul bărbaților și femeilor

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 decât atât, 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 (figura 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.

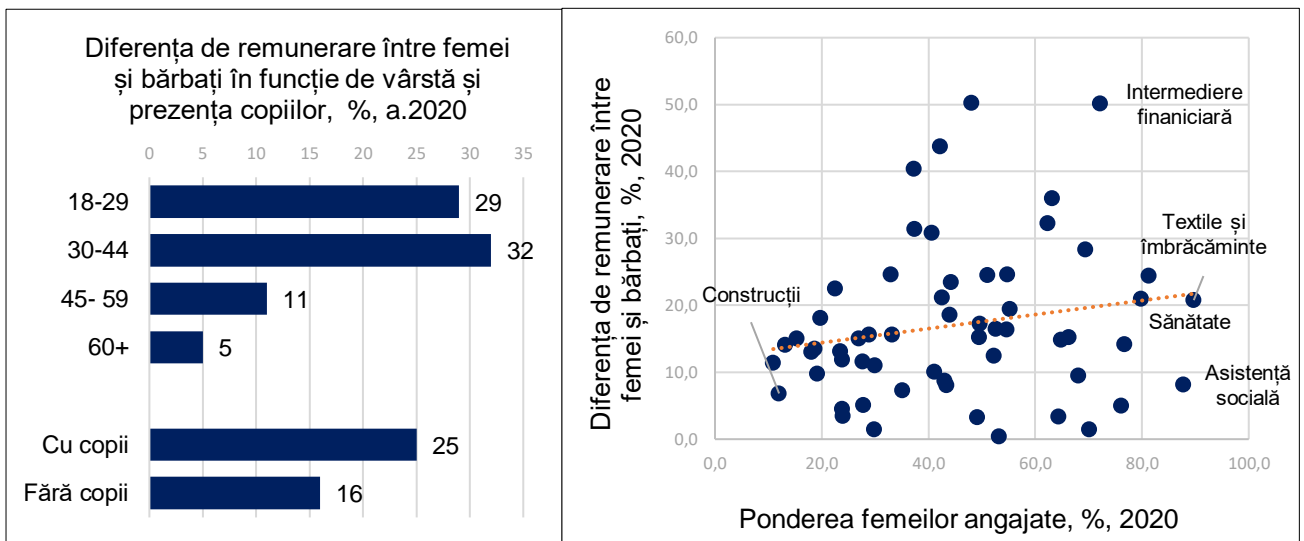


Figura 9. Indicatori cu privire la inegalitățile de gen în salarizare

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 în 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, în anul 2021, 70% de gospodării din țară sunt fără copii, iar 30% – cu copii, dintre care cu un copil – 49%, cu doi copii – 37%, iar cu trei copii – 14%. Consecvent, numărul beneficiarilor de indemnizații lunare pentru îngrijirea copilului, la 1 ianuarie 2022, a reprezentat 47 788 de 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 ceea ce privește percepțiile populației cu privire la rolurile femeilor și bărbaților în societate, în mod special cele legate de îngrijirea familiei și a gospodăriei (ponderea populației a scăzut cu peste 30 de 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).

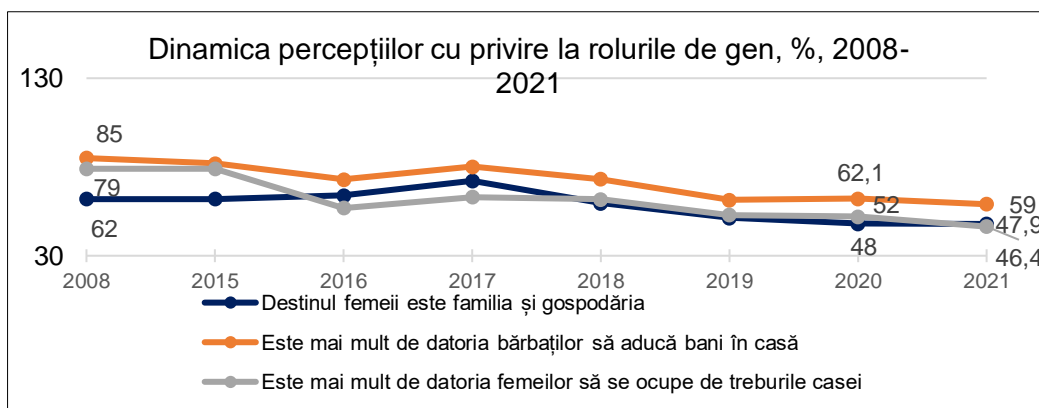


Figura 10. Percepții cu privire la rolurile tradiționale de gen, 2008-2021
Sursa: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

25. Deși în ultimii ani s-au depus mai multe eforturi pentru a promova bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen, până în prezent Republica Moldova nu implementează un cadru 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 sunt: 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 evidență a bugetelor.

26. Femeile din cele mai marginalizate grupuri sunt mai puțin implicate în luarea deciziilor. Studiul „Generații și Gen” evidențiază un decalaj semnificativ între femeile din grupurile social dezavantajate (în acest caz, cu un nivel scăzut de venit și educație, gospodăriile cu persoane cu dizabilități, persoane în etate) și cele din categoriile de femei din grupuri mai favorizate. Pe lângă faptul că, în general, femeile sunt mai implicate în responsabilitățile de îngrijire, ceea ce le afectează 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 aliniat 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 (figura 11). Peste 94% din respondente au menționat că nu sunt implicate în nicio 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.

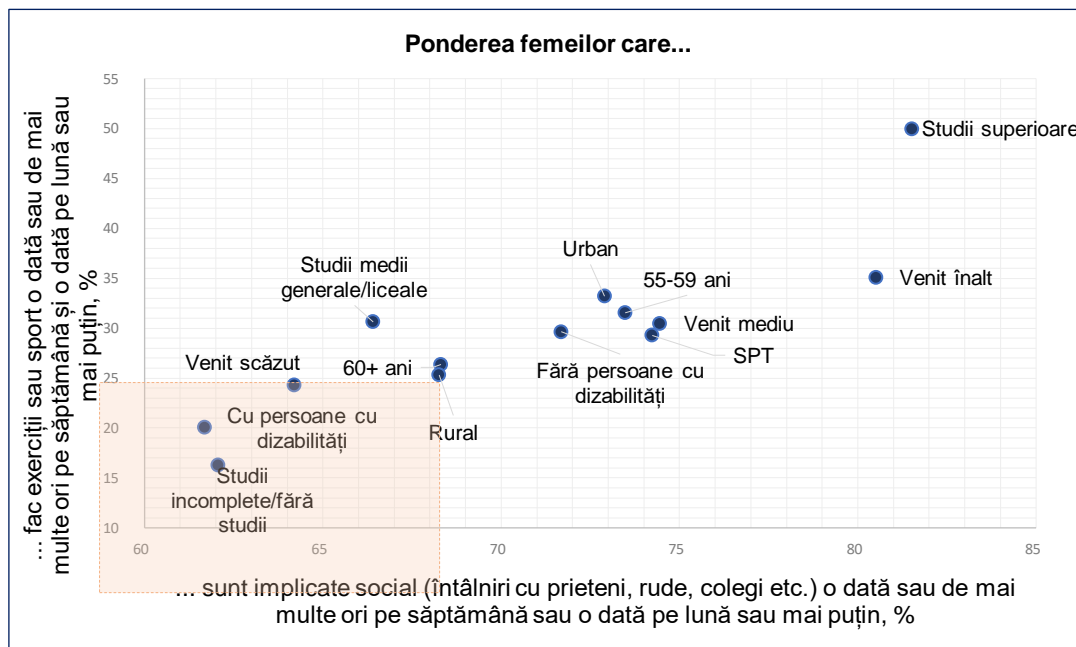


Figura 11. Estimări cu privire la implicarea socială și civică a femeilor
Sursa: Studiul „Generații și Gen”, 2021

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 prezentul Program își extinde acțiunea sunt:

- 1) extinderea serviciilor de suport pentru îngrijitori printr-o protecție socială mai bună;
- 2) reducerea diferențelor de gen salariale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală;
- 3) eradicarea stereotipurilor privind implicarea bărbaților în prestarea muncii în domenii feminizate;
- 4) reducerea diferențelor în procesul decizional la nivel local și central, inclusiv din rândul grupurilor subreprezentate ale femeilor sau grupurilor/organizațiilor ale acestora;
- 5) asigurarea unei participări mai largi 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;

6) perfecționarea cadrului legal și instituțional existent, inclusiv prin stabilirea unor indicatori de performanță în cadrul programelor bugetare sensibile la dimensiunea de gen;

7) promovarea egalității de gen în sectorul asistenței umanitare (crize umanitare);

8) 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 Strategia națională de dezvoltare „Moldova Europeană 2030” (obiectivul general 6) și ODD 2030 (ODD 5). Obiectivele sunt menite să asigure impactul creșterii în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii 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 consecutive și de lungă durată privind dezvoltarea cunoștințelor de bază cu privire la egalitatea de gen a funcționarilor publici, precum și oferirea suportului individualizat atât ministerelor de linie, cât și autorităților administrației publice locale în procesul de elaborare și implementare a inițiativelor multianuale 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 a elimina prevederile care, în mod direct sau indirect, defavorizează gradul de protecție socială a persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie. Adițional, realizarea acestui obiectiv presupune extinderea și crearea serviciilor sociale de suport pentru aceste persoane.

Obiectivul general 3. Reducerea diferențelor salariale în funcție de gen pentru munca egală sau munca de valoare egală

Implementarea acestui obiectiv va pune accent pe informarea și abilitarea salariaților din sectorul privat (organizații private cu scop lucrativ sau nonprofit: asociații, fundații, instituții private) referitor la drepturile lor privind munca egală și munca de valoare egală, în special dreptul de a solicita mai multe informații și clarificări de la angajatori cu privire la eventualele 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 nonprofit: asociații, fundații, instituții private), în vederea încurajării acestora să implementeze scheme și procese de salarizare inclusive și echitabile. Prin intermediul acestui obiectiv atât 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

Pentru 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. Drept urmare a implementării obiectivelor-cheie ale prezentului Program, sunt preconizate următoarele rezultate: 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, măsurile 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 participări mai largi 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. Prezentul Program are următoarele **obiective specifice** până în anul 2027:

Obiectiv specific 1.1. Consolidarea cadrului de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale ministerelor și ale altor autorități ale administrației publice centrale în 7 domenii (educație și cercetare, sănătate, dezvoltare rurală, piața muncii, antreprenariat, protecția socială, protecția și integrarea persoanelor refugiate);

Obiectiv specific 1.2. Asigurarea funcționalității și operaționalității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați în luarea deciziilor;

Obiectiv specific 2.1. Îmbunătățirea și extinderea cadrului legal cu privire la prestațiile de asistență și asigurare socială pentru persoanele 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;

Obiectiv specific 3.1. Informarea graduală a cel puțin 5 000 de 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. Informarea a circa 500 de angajatori și implementarea măsurilor de asigurare a principiului de plată egală pentru munca egală sau munca de valoare egală.

Obiectiv specific 4.1. Încurajarea a circa 10 000 de bărbați de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii.

Obiectiv specific 5.1. Crearea a cel puțin 3 oportunități de participare și reprezentare echilibrată pentru femei.

Obiectiv specific 5.2. Creșterea până la 1 400 a numărului de femei, inclusiv femei din grupurile subreprezentate, în dezvoltarea abilitărilor de participare și liderism.

V. IMPACT

33. Prezentul program reprezintă un instrument esențial pentru creșterea în mod semnificativ a nivelului egalității de gen în domenii precum: sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltarea locală.

34. Impactul și utilitatea prezentului Program constă în asigurarea egalității de gen în Republica Moldova printr-o progresie graduală pozitivă și sustenabilă. În cadrul întregului proces de implementare a prezentului Program, 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 angajamentele minime ale Cartei Europene pentru Egalitatea 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 de 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 care au fost alese în funcții electivă, inclusiv sporirea ponderii femeilor în Guvern, în funcții electivă la nivel central și local, precum și în 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 redate în tabelul de mai jos.

Tabelul 1

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	Număr de politici 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; antreprenoriat, dezvoltare rurală)
	număr de autorități ale administrației publice locale care aplică angajamentele minime ale Cartei Europene pentru Egalitatea între Femei și Bărbați în Viața Locală	evaluarea realizată în rândul autorităților administrației publice locale semnatare a Cartei Europene pentru Egalitatea între Femei și Bărbați în Viața Locală din Republica Moldova	0	50
Obiectiv general 2. Sporirea protecției sociale	Număr de persoane (bărbați/femei) care au beneficiat de	Estimări în baza datelor oferite de către Casa	N/A	Urmează a fi estimat în anul 2024;

<p>pentru mai multe persoane care sunt implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor de familie</p>	<p>noile prestații de asistență și asigurare socială implementate în cadrul Programului;</p> <p>grad de satisfacție al persoanelor care au beneficiat de servicii de suport, în special de serviciul „Respiro”</p>	<p>Națională de Asigurări Sociale și Agenția Națională Asistență Socială;</p> <p>sondaj de opinie în rândul beneficiarilor de servicii de suport și de serviciul „Respiro”</p>	N/A	<p>cel puțin 70% din beneficiari au fost satisfăcuți de calitatea serviciului</p>
<p>Obiectiv general 3. Reducerea diferențelor salariale în funcție de gen pentru munca egală sau munca de valoare egală</p>	<p>Reducerea în sectorul privat (organizații private cu scop lucrativ sau nonprofit: asociații, fundații, instituții private) a decalajului în remunerarea bărbaților și femeilor pentru munca egală sau munca de valoare egală în anul 2027 comparativ cu anul 2023</p>	<p>Estimări econometrice în baza datelor Anchetei forței de Muncă a Biroului Național de Statistică</p>	<p>Va fi stabilită în anul 2024</p>	<p>-4%</p>
<p>Obiectiv general 4. Sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen</p>	<p>Pondere a bărbaților care pot fi considerați ca fiind promotori ai egalității de gen</p>	<p>Estimări realizate în baza sondajelor de opinie</p>	<p>Va fi estimat în anul 2023</p>	<p>+20% comparativ cu 2023</p>
<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>Pondere a femeilor alese în funcții electivă la nivel local și central;</p> <p>pondere a femeilor în Guvern;</p> <p>pondere a femeilor diplomate (sistemul instituțiilor serviciului diplomatic);</p> <p>număr de femei din grupuri subreprezentate</p>	<p>Estimări în baza datelor oferite de către Comisia Electorală Centrală după fiecare scrutin electoral;</p> <p>estimări în baza datelor prezentate de Guvern și Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene;</p> <p>estimări în baza sondajelor de opinie cu privire</p>	<p>Consiliere locale – 36,5%; consiliere municipale/raionale – 27,08%; primare – 21,83%; deputate – 40,6%; ministre – 23,1%; diplomate – 27,58%;</p> <p>femei de etnie romă alese în consiliul local – 6;</p>	<p>+15%</p>

	<p>care au fost alese în funcții electiv;</p> <p>pondere a femeilor care au participat la adunări comunitare unde s-au discutat proiecte comunitare;</p> <p>număr de femei-lidere de echipe de cercetare care au condus proiecte de cercetare finanțate de stat;</p> <p>număr de femei care dețin funcții de conducere în mediul academic, în cercetare și știință</p>	<p>la nivelul de implicare a cetățenilor în procesul decizional local;</p> <p>Ministerul Educației și Cercetării; Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare</p>	<p>femei cu dizabilități alese în consiliul local – 7;</p> <p>femei populația generală – 30% (2021);</p> <p>femei de etnie romă – 13,9% (2021);</p> <p>femei cu dizabilități – 20,3% (2021)</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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 pentru implementarea prezentului Program provin din bugetul de stat și sunt alocate fiecărui minister și fiecărei instituții cu competențe în implementarea acestuia. Autoritățile administrației 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 prezentului Program este de 22,4 mil. lei, inclusiv pentru implementarea obiectivului general 1 – 6,6 mil. lei, a obiectivului

general 2 – 1,3 mil. lei, a obiectivului general 3 – 2,7 mil. lei, a 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 mil. lei vor fi acoperite de către partenerii de dezvoltare, iar 4,0 mil. 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 prezentului Program vor fi luate în considerare la elaborarea Cadrului bugetar pe termen mediu (CBTM): 2024-2026 și 2025-2027. Subsidiar, finanțarea Programului va fi realizată în conformitate cu resursele financiare bugetare planificate anual de către autoritățile administrative responsabile de realizarea obiectivelor și implementarea acțiunilor planificate.

VII. RISCURI DE IMPLEMENTARE

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

Tabelul 2

Riscul anticipat	Impact (înalt, mediu, scăzut)	Probabilitate (joasă, medie, înaltă)	Măsuri 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. Desfășurarea campaniilor de sensibilizare și informare
4. Risc de comunicare Neglijarea comunicării și	Înalt	Medie	1. Intensificarea strategiilor și instrumentelor de comunicare la toate

a mediatizării subiectului egalității de gen			nivelurile de 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: Fluxul 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 a informațiilor, accesarea asistenței externe, adaptarea unor activități potrivit liniilor directorii de implementare a prezentului Program.

VIII. AUTORITĂȚI ȘI INSTITUȚII RESPONSABILE

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

45. Responsabilitatea primară de implementare și coordonare a prezentului Program îi revine Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

46. Autoritățile și instituțiile responsabile de implementarea prezentului Program și a Planului de acțiuni sunt:

- 1) Cancelaria de Stat;
- 2) Ministerul Justiției;
- 3) Ministerul Sănătății;
- 4) Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării;
- 5) Ministerul Educației și Cercetării;
- 6) Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale;
- 7) Ministerul Mediului;
- 8) Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare;
- 9) Ministerul Afacerilor Interne;
- 10) Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene;
- 11) Ministerul Finanțelor;
- 12) Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului;
- 13) Agenția Relații Interetnice;
- 14) Agenția Servicii Publice;
- 15) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- 16) Inspectoratul de Stat al Muncii;
- 17) Serviciul Fiscal de Stat.

47. La implementarea prezentului Program pot participa organizațiile societății civile, mediul asociativ, academic și științific, inclusiv partenerii de dezvoltare/donatorii.

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

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

50. Cooperarea și monitorizarea implementării prezentului Program 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 prezentului Program se va realiza în conformitate cu Planul de acțiuni.

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

monitorizare anuală: În fiecare an, în baza monitorizărilor periodice, va fi elaborat raportul privind implementarea prezentului Program 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, cât 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, a punctelor forte și slabe, a amenințărilor și a vulnerabilităților într-un raport distinct, a cărui menire este verificarea intermediară a atingerii impactului prezentului Program. În procesul de elaborare a raportului vor fi analizați indicatorii calitativi și cantitativi de impact și vor fi formulate recomandări 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 sfârșitul perioadei de implementare a documentului de politici publice va fi efectuată o evaluare finală pentru a estima gradul de implementare a prezentului Program și a 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 Ministerului Muncii și Protecției Sociale. 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 administrației publice centrale și a altor actori responsabili de implementarea prezentului Program, conform unui format prestabilit.

54. Raportul de evaluare finală urmează să fie aprobat de către Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, după consultarea autorităților și a instituțiilor implementatoare, a 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.

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					
				2023	2024	2025	2026	2027	Cumulativ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Obiectiv specific 1.1. Consolidarea cadrelor de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale ministerelor și ale altor autorități ale administrației publice centrale în 7 domenii (educație și cercetare, sănătate, dezvoltare	Număr 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
	număr de autorități ale administrației publice locale care implementează cel puțin o inițiativă anuală	Congresul Autorităților Locale din Moldova UN WOMEN	48 (2021)	-	+50	-	+50	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
rurală, piața muncii, antreprenoriat, protecția socială, protecția și integrarea persoanelor refugiate)	pentru a promova egalitatea dintre femei și bărbați la nivel local								
Obiectiv specific 1.2. Asigurarea funcționalității și operaționalității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați în luarea deciziilor	Număr de ședințe realizate; număr de decizii aprobate de către Comisia guvernamentală pentru egalitatea între femei și bărbați	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	0 0	1 2	2 3	2 3	2 3	2 3	9 14
Obiectiv specific 2.1. Îmbunătățirea și extinderea cadrului legal cu privire la prestațiile de asistență și	Număr de noi prestații/opțiuni cu referire la asistența și asigurarea socială	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	0	-	3	0	0	2	5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
asigurare socială pentru persoanele 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	Număr de servicii sociale de suport create și adaptate	1	-	-	+1	+1	-	+1	3
Obiectiv specific 3.1. Informarea graduală a cel puțin 5 000 de salariați și salariați cu privire la drepturile în materie de	Număr de salariați (femei/bărbați) care au fost informați direct, prin diferite metode, despre drepturile în materie de asigurare a	Ministerul Muncii și Protecției Sociale; partenerii de implementare	0	-	+500	+2 000	+1 500	+1 000	5 000
de	asigurare a		0	-	+5 000	+20 000	+15 000	+10 000	50 000

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
asigurare a plății egale pentru munca egală sau munca de valoare egală prin diferite mijloace de comunicare	plății egale pentru munca egală sau munca de valoare egală; număr 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								
Obiectiv specific 3.2. Informarea a circa 500 de angajatori și implementarea măsurilor de asigurare a principiului de plată egală	Număr de angajatori care au beneficiat de instruire sau suport în implementarea principiului de plată egală pentru munca	Ministerul Muncii și Protecției Sociale; partenerii de implementare	0	-	+50	+200	+150	+100	500

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
pentru munca egală sau munca de valoare egală	egală sau munca de valoare egală								
Obiectiv specific 4.1. Încurajarea a circa 10 000 de bărbați de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii	Număr de bărbați implicați în activități de promovare a egalității de gen organizate în cadrul prezentului Program de către partenerii Ministerului Muncii și Protecției Sociale		1 000	+2 000	+2 000	+2 000	+2 000	+2 000	10 000
Obiectiv specific 5.1. Crearea a cel puțin 3 oportunități de participare și reprezentare echilibrată pentru femei	Număr de modificări relevante ale procedurilor de transparență decizională menite să sporească participarea femeilor și a grupurilor subreprezentate	Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Cancelaria de Stat; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene;	0	-	+2	+1	-	-	3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Agenția Relații Interetnice							
Obiectiv specific 5.2. Creșterea până la 1 400 a numărului de femei, inclusiv femei din grupurile subreprezentate, în dezvoltarea abilitărilor de participare și liderism	Număr de femei care au beneficiat de programe de împuternicire pentru participare, implementate de către	Ministerul Muncii și Protecției Sociale; partenerii de implementare	0	400	300	300	300	400	1 700
	partenerii Ministerului Muncii și Protecției Sociale; număr de femei din grupuri subreprezentate care au beneficiat de programe de împuternicire pentru participare implementate de către		0	60	50	50	50	60	220

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Ministerului Muncii și Protecției Sociale								

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. lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile	Parteneri
Obiectiv general 1. Reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea de gen							
<i>Indicatori:</i> număr de politici sectoriale implementate care integrează perspectiva egalității de gen la nivelul intermediar și consolidat; număr de autorități ale administrației publice locale care aplică în practică angajamentele minime ale Cartei Europene pentru Egalitatea între Femei și Bărbați în Viața Locală							
1. Obiectiv specific 1.1. Consolidarea cadrului de politici sectoriale sensibile la	1.1.1. Elaborarea și aprobarea modificărilor la Hotărârea Guvernului nr. 386/2020 cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea,	Hotărâre a Guvernului aprobată	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2024	Cancelaria de Stat	Partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile

dimensiunea de gen ale ministerelor și ale altor autorități ale administrației publice centrale în 7 domenii (educație și cercetare, sănătate, dezvoltare rurală, piața muncii, antreprenariat, protecția socială, protecția și integrarea persoanelor refugiate)	monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice, în vederea consolidării perspectivei egalității de gen						
	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 cuantifice aspectele egalității de gen	Reglementări metodologice elaborate; metodologia de planificare bugetară ajustată	0,4 În limita bugetului alocat	Partenerii de dezvoltare; bugetul de stat	2023 2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Finanțelor	Partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile
	1.1.3. Includerea anuală în comanda de stat privind dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile administrației publice a studierii Ghidului pentru integrarea perspectivei egalității	Hotărâri ale Guvernului aprobate; număr de participanți la programul de instruire; număr de instruirii realizate pe an	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	Anual	Cancelaria de Stat	Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova

	de gen în procesul de elaborare a politicilor publice						
	<p>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)</p>	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; Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale; Ministerul Agriculturii și	Partenerii de dezvoltare

						Industria 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	Partenerii de dezvoltare	Anual 2023-1,0 2024-1,0 2025-1,0 2026-1,0 2027-1,0	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile
	1.1.6. Suport oferit autorităților administrației publice locale 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	Partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile; autoritățile administrației publice locale

	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 a 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	Partenerii 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 Antreprenoriatului	
	1.1.9. Elaborarea proiectului de lege privind modificarea Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea	Proiect de lege elaborat	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Consiliul pentru egalitate

	egalității de șanse între femei și bărbați (în vederea consolidării cadrului instituțional de asigurare a protecției împotriva discriminării pe criteriu de sex)						
	1.1.10. Elaborarea unui studiu/a unei analize a cadrului legal pentru identificarea prevederilor discriminatorii pe criterii de sex, cu ulterioarele recomandări de modificări ale cadrului normativ	Studiu elaborat	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat; partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Consiliul pentru egalitate; partenerii de dezvoltare
	1.1.11. Creșterea capacitaților autorităților administrației publice locale de nivelul întâi și al doilea pentru elaborarea și implementarea politicilor publice locale sensibile la dimensiunea de gen	Număr de persoane cu funcții de demnitate publică instruite; număr de funcționari publici instruiți	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2024	Cancelaria de Stat; Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova	Congresul Autorităților Locale din Moldova

	1.1.12. Efectuarea instruirilor inițiale și continue ale actorilor din sectorul justiției privind egalitatea de gen și respectarea principiului nediscriminării	Număr de persoane instruite	În limita bugetului alocat	Bugetul de Stat	2023	Ministerul Justiției; Institutul Național al Justiției	Partenerii de dezvoltare
Obiectiv specific 1.2. Asigurarea funcționalității și operaționalității Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați în luarea deciziilor	1.2.1. Aprobarea modificărilor la Hotărârea Guvernului nr. 895/2006 cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați, în scopul consolidării mandatului și funcționalității acesteia	Hotărâre a Guvernului aprobată	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare
	1.2.2. Realizarea ședințelor tematice sectoriale de progres ale Comisiei	Număr de ședințe realizate	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	Anual	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare
	1.2.3. Realizarea și examinarea raportului anual cu privire la nivelul de integrare a	Rapoarte elaborate și examinate anual	0,4	Partenerii de dezvoltare	2024-0,1 2025-0,1 2026-0,1 2027-0,1	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare

	dimensiunii de gen în politici și bugete						
	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	Partenerii de dezvoltare
	1.2.5. Consolidarea activității grupurilor coordonatoare în domeniul gender în cadrul autorităților publice	Număr de grupuri coordonatoare la nivelul autorității publice centrale funcționale	În limitele 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> număr 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 de serviciul „Respiro”</p>							
Obiectiv specific 2.1. Îmbunătățirea și extinderea	2.1.1. Realizarea analizei cadrului legal cu privire la prestațiile de asistență și de	Raport de analiză realizat	0,3	Partenerii de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare

<p>cadrlui legal cu privire la prestațiile de asistență și asigurare socială pentru persoanele implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie</p>	<p>asigurări sociale și drepturile de muncă pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor familiei din perspectiva egalității și nondiscriminării și a celor mai bune practici internaționale</p>						
	<p>2.1.2. Elaborarea și adoptarea modificărilor la cadrul legal relevant, pentru a elimina eventualele prevederi discriminatorii și pentru a îmbunătăți protecția socială a persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie</p>	<p>Proiect de lege aprobat de Guvern și transmis Parlamentului</p>	<p>În limita bugetului alocat</p>	<p>Bugetul de stat</p>	<p>2024</p>	<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</p>	<p>Consiliul pentru egalitate; organizațiile societății civile</p>
	<p>2.1.3. Elaborarea unui studiu/a unei analize a cadrului legal pentru identificarea prevederilor discriminatorii pe criterii de sex, inclusiv în ceea ce privește</p>	<p>Studiu elaborat</p>	<p>În limita bugetului alocat</p>	<p>Bugetul de stat</p>	<p>2024</p>	<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</p>	<p>Consiliul pentru egalitate; organizațiile societății civile</p>

	încadrarea în câmpul muncii a persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor familiei, cu ulterioare recomandări de modificare a cadrului normativ						
	2.1.4. Inițierea campaniei de informare a persoanelor care îngrijesc pe termen lung membrii familiei despre noile prevederi legislative și despre modalitatea de a beneficia de acestea	Număr de persoane informate în mod direct	0,2	Partenerii de dezvoltare	2024-0,1 2025-0,1	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii 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	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	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile
	2.2.2. Elaborarea conceptului cu privire la serviciile de suport necesare pentru persoanele care sunt implicate în îngrijirea	Concept elaborat	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare

	pe termen lung a membrilor de familie						
	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	Număr de servicii de suport ajustate; proiecte de hotărâri ale Guvernului pentru amendarea cadrului normativ destinat serviciilor sociale aprobate	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2025	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare
	2.2.4. Realizarea sondajului de opinie cu privire la nivelul de acces și calitate al serviciilor de suport în rândul persoanelor care îngrijesc pe termen lung de membrii lor de familie	Sondaj realizat	0,3	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare; autoritățile administrației publice locale
Obiectiv general 3. Reducerea diferențelor salariale în funcție de gen pentru munca egală sau munca de valoare egală							

<i>Indicatori:</i> reducerea în sectorul privat (organizații private cu scop lucrativ sau nonprofit: asociații, fundații, instituții private) a decalajului în remunerarea bărbaților și femeilor pentru munca egală sau munca de valoare egală în anul 2027 comparativ cu anul 2023							
Obiectiv specific 3.1. Informarea graduală a cel puțin 5 000 de salariați și salariați cu privire la drepturile în materie de asigurare a plății egale pentru munca egală sau munca 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/salariațelor încadrați/încadrate în raporturi de muncă conform legislației muncii	Portal online elaborat și pilotat	0,2	Partenerii 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	Partenerii 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 salariale în funcție de gen) cu privire la drepturile legate de plata egală pentru munca egală sau munca de valoare egală	Număr de salariați informați direct despre drepturile cu privire la munca egală sau munca de valoare egală	0,3	Partenerii de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
	3.1.3. Oferirea suportului în consolidarea proceselor	Număr de inițiative legate de	0,5	Partenerii de dezvoltare	2023	Ministerul Muncii și	Partenerii de dezvoltare;

	interne ale Inspectoratului de Stat al Muncii și ale Consiliului pentru egalitate din perspectiva asigurării mandatului legat de plata egală pentru munca egală sau munca de valoare egală	asigurare a plății egale pentru munca egală sau munca de valoare egală realizate de către Consiliul pentru egalitate și Inspectoratul de Stat al Muncii; număr de verificări efectuate				Protecției Sociale	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
	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 munca egală sau munca de valoare egală	Număr de activități realizate cu privire la promovarea principiului de plată egală pentru munca egală sau munca de valoare egală	0,5	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Inspectoratul de Stat al Muncii; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Partenerii de dezvoltare; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova

	<p>3.1.5. Dezvoltarea materialelor de instruire la subiectul asigurării plății egale pentru munca egală sau munca de valoare egală și integrarea modulului în programul de instruire al Institutului Național al Justiției</p>	Materiale didactice dezvoltate și program de instruire ajustat	0,3	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Justiției; Institutul Național al Justiției; Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova; organizațiile societății civile; partenerii de dezvoltare; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
	<p>3.1.6. Ajustarea cadrului legal la acquis-ul UE legat de asigurarea plății egale pentru munca egală sau munca de valoare egală</p>	Hotărâre a Guvernului aprobată	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat	2025	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Mediul academic; Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova; Confederația Națională a

							Sindicatelor din Moldova; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
Obiectiv specific 3.2. Informarea a circa 500 de angajatori și implementarea măsurilor de asigurare a principiului de plată egală pentru munca egală sau munca de valoare egală	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	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii 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 munca egală sau munca de valoare egală în parteneriat cu asociațiile de afaceri și asociațiile patronale	Număr anual de participanți în cadrul programelor de instruire	0,6	Partenerii de dezvoltare	2024-0,15 2025-0,15 2026-0,15 2027-0,15	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare; Institutul de Administrare Publică al Universității de Stat din Moldova; 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	Partenerii 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 10 000 de bărbați de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii	4.1.1. Organizarea campaniilor anuale de comunicare cu privire la bărbați ca promotori ai egalității de gen	Număr de persoane informate în mod direct	0,8	Partenerii de dezvoltare	2023-0,16 2024-0,16 2025-0,16 2026-0,16 2027-0,16	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare
	4.1.2. Extinderea inițiativelor de implicare a taților/bărbaților/bunicilor în îngrijirea și educația copiilor/nepoților, în Clubul taților și activități de voluntariat	Număr de tați implicați	2,0	Partenerii de dezvoltare	2023-0,4 2024-0,4 2025-0,4 2026-0,4 2027-0,16	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Autoritățile administrației publice locale; partenerii de dezvoltare

	4.1.3. Implementarea inițiativelor comune cu angajatorii de implicare mai activă a taților în creșterea și educarea copiilor	Număr de inițiative realizate	În limita bugetului alocat	Bugetul de stat; partenerii de dezvoltare	Anual (începând cu anul 2024)	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova; partenerii 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 administrației publice locale; partenerii de dezvoltare

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

Indicatori:

ponderea femeilor alese în funcții electivă la nivel local și central;

ponderea femeilor în Guvern;

ponderea femeilor diplomate (din sistemul instituțiilor serviciului diplomatic);

numărul femeilor din grupuri subreprezentate care au fost alese în funcții electivă;

ponderea femeilor care au participat la adunări comunitare în cadrul cărora s-au discutat proiecte comunitare;

numărul femeilor-lidere de echipe de cercetare care au condus proiecte de cercetare finanțate de stat

Obiectiv specific 5.1. Crearea a cel puțin 3 oportunități de participare și reprezentare echilibrată pentru femei	5.1.1. Elaborarea și aprobarea Regulamentului-cadru al platformelor consultative permanente instituite în cadrul autorităților administrației publice centrale	Regulament elaborat și aprobat	În limita bugetului aprobat	Bugetul de stat	2023	Cancelaria de Stat; autoritățile administrației publice centrale	Organizațiile societății civile
	5.1.2. Elaborarea, promovarea și aprobarea modificărilor 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 alin. (2 ¹) din Legea nr. 294/2007 privind partidele politice, art. 68 alin. (3) din Codul electoral nr. 1381/1997 și ale art. 7 alin (2) lit. b) din	Rapoarte de monitorizare; număr de persoane instruite de către Comisia Electorală Centrală	În limita bugetului aprobat	Bugetul de stat	Anual	Comisia Electorală Centrală	Partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile

	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați						
	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 1 400 a numărului de femei, inclusiv femei din grupurile subreprezentate, în dezvoltarea abilitărilor de participare și liderism până în anul 2027	5.2.1. Demararea programelor anuale de împuternicire pentru participare și liderism a femeilor și în special a femeilor din grupurile subreprezentate	Număr de beneficiare ale programelor	3,0	Partenerii de dezvoltare	2023-0,6 2024-0,6 2025-0,6 2026-0,6 2027-0,6	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Autoritățile administrației publice locale; partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile
	5.2.2. Instituirea programului anual de granturi destinat organizațiilor locale ale femeilor din grupuri subreprezentate	Număr de granturi acordate	4,0	Bugetul de stat	2025-1,3 2026-1,35 2027-1,35	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Partenerii de dezvoltare
	5.2.3. Demararea campaniilor anuale de comunicare cu privire la	Număr de persoane	2,0	Partenerii de dezvoltare	2023-0,4 2024-0,4 2025-0,4	Comisia Electorală Centrală;	Autoritățile administrației

	participarea și reprezentarea femeilor în procesul decizional, cu un accent sporit pe participarea femeilor din grupurile subreprezentate	informate în mod direct			2026-0,4 2027-0,4	Centrul de Instruire Continuă în Domeniul Electoral	publice locale; partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile
	5.2.4. Elaborarea cursului de învățare la distanță privind dimensiunea de gen în alegeri și a studiului privind problematica de gen în alegeri	Curs de învățare la distanță elaborat; studiu publicat	În limita bugetului alocat; surse externe	Bugetul de stat; partenerii de dezvoltare	2023 2024	Comisia Electorală Centrală; Centrul de Instruire Continuă în Domeniul Electoral	Instituțiile de învățământ superior; partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile; partidele politice
Total:		22,4 mil. lei (din care 4,0 mil. lei din bugetul de stat)					