



Angela BAURCIULU, Tatiana SAVCA

Egalitatea de Gen

**Note de curs pentru funcționarii publici
și funcționarele publice**

CHIȘINĂU, 2022

Egalitatea de Gen

Note de curs pentru funcționarii publici și funcționarele publice

Autoare: Angela BAURCIULU, dr. în științe economice, consultantă națională
Tatiana SAVCA, consultantă națională

Acest curs a fost elaborat de către Academia de Administrare Publică, cu susținerea UN Women și sprijinul financiar al Suediei. Opiniile, constatările și concluziile din cadrul cursului aparțin autoarelor și nu le reflectă neapărat pe cele ale UN Women sau ale donatorilor.

Coordonatoare de ediție: Aurelia Țepordei, directoarea Departamentului dezvoltare profesională, Academia de Administrare Publică, manageră de proiect

Expertiză de gen: Loreta Handrabura, dr., conferențiară universitară

DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAȚIONALE A CĂRȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Baurciulu, Angela.

Egalitatea de Gen: Note de curs ... / Angela Baurciulu, Tatiana Savca; coordonatoare de ediție: Aurelia Țepordei; expertiză de gen: Loreta Handrabura ; Academia de Administrare Publică. – Chișinău : S. n., 2022 (Print-Caro). – 204 p.: tab.

Referințe bibliogr. la sfârșitul temelor. – Apare cu sprijinul financiar al Suediei. – 50 ex.

ISBN 978-9975-165-08-2.

305(075.8)

B 38

CUPRINS

TEMA 1. ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN	8
1.1. Concepte de bază privind egalitatea de gen	9
1.2. Cadrul conceptual și legal privind abordarea integratoare a egalității de gen	14
1.3. Rezultatele promovării egalității de gen la nivel global, regional și național	25
1.4. Direcțiile strategice privind asigurarea egalității de gen	41
Anexe	49
Bibliografie	59
 TEMA 2. INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN POLITICILE PUBLICЕ ȘI PROCESELE DECIZIONALE	 62
2.1. Condițiile și principiile integrării egalității de gen în politicile publice și procesele decizionale.....	63
2.2. Strategii și politici de promovare a egalității de gen la nivel local.....	68
2.3. Metodologia integrării egalității de gen în politicile publice și procesele de planificare	78
2.4. Integrarea egalității de gen în politicile organizaționale și procesele decizionale din cadrul instituțiilor publice.....	83
Bibliografie	89
 Tema 3. ANALIZA DE GEN.....	 92
3.1. Conținutul și obiectivele analizei de gen	92
3.2. Modele și instrumente ale analizei de gen.....	92
3.3. Particularitățile procesului analizei de gen în cadrul instituțiilor	92
3.1. Conținutul și obiectivele analizei de gen	92
3.2. Modele și instrumentele analizei de gen	96
3.3. Particularitățile procesului analizei de gen în cadrul instituțiilor	109
Anexe	116
Bibliografie	123
 Tema 4. EVALUAREA IMPACTULUI DE GEN.....	 125
4.1. Conținutul, rolul și necesitatea evaluării impactului de gen	125
4.2. Modele și cadrul general al procesului de evaluare a impactului de gen	128
Anexe	141
Bibliografie	145

Tema 5. BUGETAREA SENSIBILĂ LA GEN	147
5.1. Rolul bugetării sensibile la gen în fundamentarea politicilor publice ...	147
5.2. Procesul bugetar sensibil la dimensiunea de gen.....	151
5.3. Indicatorii sensibili la gen în cadrul bugetării bazate pe programe de performanță	157
Anexe	162
Bibliografie	170

Tema 6. AUDITUL DE GEN. METODOLOGIA PLANIFICĂRII, PROGRAMĂRII ȘI VERIFICĂRII EGALITĂȚII DE GEN	173
6.1. Conținutul, obiectivele și principiile auditului de gen.....	173
6.2. Procesul auditului de gen.....	177
6.3. Planificarea acțiunilor, implementarea și verificarea respectării egalității de gen la nivelul instituțiilor	181
Anexe	192
Bibliografie	195

GLOSAR DE TERMENI	198
--------------------------------	------------

NOTĂ INTRODUCȚIVĂ

Importanța strategică a asigurării egalității de gen în Republica Moldova reiese din nevoile naționale privind consolidarea unei societăți echitabile, precum și din angajamentele internaționale ale statului în contextul dezvoltării sustenabile a democrațiilor participative și incluzive.

Integrarea egalității de gen la nivel național reprezintă un proces continuu de revizuire și perfecționare a activităților de planificare strategică, realizarea acțiunilor, evaluarea și monitorizarea impactului asupra beneficiarilor femei, bărbați, fete și băieți deopotrivă.

Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 a acordat un loc important fortificării mecanismului instituțional prin consolidarea capacităților resurselor umane din cadrul autorităților administrației publice centrale și locale. În cadrul ariei de intervenție „Mecanism instituțional”, Guvernul Republicii Moldova a încredințat Academiei de Administrare Publică (AAP) un rol important în pregătirea, instruirea și formarea funcționarilor și funcționarelor din sectorul public în domeniul egalității de gen, în scopul transpunerii abordării integratoare de gen în activitățile strategice și operaționale din cadrul administrației publice centrale și locale.

Inițiativa elaborării cursului *„Egalitatea de gen”* pentru funcționarii și funcționarele din sectorul public a fost posibilă și definitivată în cadrul parteneriatului dintre UN Women Moldova și Academia de Administrare Publică, încheiat în anul 2018, fiind parte componentă a programului de integrare a perspectivei de gen în toate activitățile Guvernului Republicii Moldova la nivel central și local.

Cursul *„Egalitatea de gen”* va fi integrat în cadrul învățământului postuniversitar obligatoriu, fiind destinat funcționarilor și funcționarelor din sectorul public pentru toate nivelurile administrației publice (centrale și locale) și regiunile țării.

LISTA ABREVIERILOR

AGP	Audit de Gen Participativ
AIEG	Abordarea Integratoare a Egalității de Gen
APC	Administrația Publică Centrală
APL	Administrația Publică Locală
BASS	Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat
BBPP	Bugetare în Baza Programelor de Performanță
BL	Buget Local
BNS	Biroul Național de Statistică
BSG	Buget sensibil la gen
BS	Bugetul de stat
CE	Consiliul Europei
CEEBFVL	Carta Europeană a Egalității între Femei și Bărbați în Viața Locală
CEDAW	Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor
CEDO	Curtea Europeană a Drepturilor Omului
CPD	Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”
CPEDAE	Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității
CSW	Comisia pentru Statutul Femeii din cadrul Consiliului Economic și Social
EIGE	Institutul European pentru egalitatea de gen
EG	Egalitatea de gen
GAM	Matricea Analizei de Gen (Gender Analysis Matrix)
GIA	Evaluarea impactului de gen (Gender Impact Assessment)
GFP	Unitate gender (Gender Focal Point)
IDGG	Indicele Decalajului de Gen Global
IEGM	Indicele Egalității de Gen în Moldova
ILO	Organizația Internațională a Muncii
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare în Europa
ODD	Obiectivele de Dezvoltare Durabile ale Agendei Globale 2030
ODM	Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului
ONG	Organizație non-guvernamentală
ONU	Organizația Națiunilor Unite
PAEG	Planul de Acțiuni privind Egalitatea de Gen
PNAEG	Programul național pentru asigurarea egalității de gen
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare

SDSE	Strategie de Dezvoltare Socio-Economică
SNDR	Strategia Națională de Dezvoltare Regională
UE	Uniunea Europeană
UN Women	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor
WEGA	Agenția pentru egalitatea de gen la locul de muncă pe lângă Guvernul Australiei (Workplace Gender Equality Agency)

TEMA 1. ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN

- 1.1. Concepte de bază privind egalitatea de gen**
- 1.2. Cadrul conceptual și legal privind abordarea integratoare a egalității de gen**
- 1.3. Rezultatele promovării egalității de gen la nivel global, regional și național**
- 1.4. Direcțiile strategice privind asigurarea egalității de gen la nivel național**

Obiective operaționale:

- *Să cunoască și să descrie cadrul istoric și evoluția abordărilor privind aspectele de gen;*
- *Să înțeleagă conceptul de abordare integratoare a egalității de gen;*
- *Să conștientizeze dimensiunea și sfera de cuprindere a abordării integratoare a egalității de gen;*
- *Să cunoască cadrul legal existent la nivel mondial, regional și național;*
- *Să cunoască principalele domenii de acțiune formulate în cadrul Conferinței Internaționale a ONU cu privire la Condiția Femeilor organizată la Beijing în 1995 (Platforma de Acțiune);*
- *Să se familiarizeze cu domeniile și obiectivele privind egalitatea de gen la nivel național;*
- *Să se familiarizeze cu rapoartele existente privind rezultatele promovării egalității de gen efectuate de organismele internaționale și la nivel național la sfârșitul anului 2015;*
- *Să cunoască principalele rezultate și progresele realizate la 20 de ani de la adoptarea Convenției de la Beijing din 1995; a rezultatelor ODM-3 „Promovarea egalității de gen și abilitarea femeilor” pentru perioada 2000-2015;*
- *Să înțeleagă domeniile de manifestare a egalității de șanse între femei și bărbați în contextul legislației Republicii Moldova;*
- *Să conștientizeze conceptele definitorii care stau la baza metodologiei de estimare a Indicelui Decalajului de Gen Global;*
- *Să înțeleagă modul de evaluare și de monitorizare a progreselor în cadrul Uniunii Europene prin Indicele Egalității de Gen;*
- *Să identifice domeniile strategice vizate în promovarea egalității de gen în cadrul documentelor de politici internaționale și naționale;*

- *Să înțeleagă domeniile-cheie și ariile de intervenție vizate în documentele strategice;*
- *Să identifice și să conștientizeze angajamentele și necesitatea măsurilor de reducerea inegalităților de gen la nivelul instituției, societății, țării și pe plan internațional.*

1.1. Concepte de bază privind egalitatea de gen

Pentru o bună înțelegere a complexității abordării integratoare a egalității de gen, este necesară clarificarea și conștientizarea conceptelor fundamentale, care permit înțelegerea cauzelor apariției și îndrădăcinării inegalităților pe parcursul dezvoltării societății și care diferă atât în aspect teritorial (de la o regiune/țară/localitate/instituție la altă), cât și în timp. Astfel, principalele aspecte definitorii se referă la:

- cunoasterea diferențelor între noțiunile de gen și sex;
- identificarea stereotipurilor existente în societate;
- clarificarea rolurilor de gen atribuite femeilor și bărbaților.

Ce anume se are în vedere prin „gen”?

Dacă noțiunea de sex se referă la caracteristicile biologice care disting masculii de femele, atunci termenul de gen se referă la un set de caracteristici, valori, convingeri, calități și comportamente, pe care societățile le atribuie bărbaților și femeilor.

De aceea, genul este numit *construcție socială* și este o concepție construită de oameni, grupuri și instituții ce alcătuiesc societatea.

Diferențele de gen nu sunt neutre. Acestea sunt construite frecvent în opoziție sau dihotomic una față de alta (de exemplu, bărbații sunt puternici, iar femeile – au mai puțină forță), creând astfel relații de putere ce rezultă din inegalitățile între bărbați și femei. Aceste relații se pot schimba în timp și variază în funcție de contextul socio-cultural.

Genul se intersectează și cu alte dinamici ale identității și puterii, cum ar fi clasa socială, etnia, naționalitatea, orientarea sexuală, statutul de migrant etc. Astfel, relațiile de gen sunt construite (și contestate) la diverse niveluri: micro (individual, gospodărie, comunitate), mezo (piața muncii, sectoare, localitate) și macro (pe plan național).

Prin urmare, reținem care sunt diferențele dintre sex și gen:

Sex	Gen
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinat biologic. ✓ Se referă la caracteristici fizice, cromozomiale și fiziologice. ✓ Omul se naște cu sexul determinat, fie bărbat, fie femeie. ✓ Nu poate fi schimbat (fără intervenții externe). ✓ Același în toate culturile și independent de factori sociali. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Este învățat, nu este „natural”. ➤ Comportamente, convingeri și atitudini atribuite de societate. ➤ Ceea ce este considerat adecvat pentru bărbați și femei se poate schimba în timp și în funcție de contextul sociocultural. ➤ Se intersectează cu alte variabile sociale ce generează, de asemenea, inegalități: clasa socială, etnie, naționalitate, orientare sexuală, statut de migrant, handicap etc.

Sex	Gen
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Generează identități, așteptări și oportunități diferite. ➤ Creează relații de putere și inegalități între genuri. ➤ Inegalitățile funcționează la mai multe niveluri: micro (individual, familie), mezo (interpersonal), macro (instituțional).

Genul se referă la interpretările și valorile sociale atribuite condiției de femeie, bărbat, băiat sau fată. Mai exact, acesta se referă la modul în care comportamentele și identitățile sunt determinate prin procesul de socializare.

Caracteristicile de gen sunt determinate de fiecare societate. Genul, în calitate de cadru pentru analiză, are următoarele cinci caracteristici:

1. RELAȚIONALE	Este relațional, deoarece nu se referă la femei și bărbați izolați, ci la relația dintre aceștia și modul în care sunt concepute aceste relații în societate.
2. IERARHICE	Este ierarhic, deoarece, departe de a fi neutre, diferențele stabilite între femei și bărbați tind să atribuie mai multă importanță și valoare caracteristicilor și activităților asociate cu masculinitatea și să producă relații de putere inegale.
3. SCHIMBĂRILE ÎN TIMP	Rolurile și relațiile dintre femei și bărbați se schimbă în timp, s-au schimbat cu timpul și au potențialul de a se schimba și de a asigura o mai mare egalitate dintre bărbați și femei.

4. SPECIFICE CONTEXTULUI	Există diferențe în rolurile și relațiile de gen, în dependență de context – grupurile etnice, rasă, grupuri socio-economice, cultură etc. De aceea, analiza de gen trebuie să includă o perspectivă a diversității.
5. INSTITUTIONALE	Este structurat instituțional, deoarece se referă nu doar la relațiile dintre femei și bărbați la nivel personal și privat, ci și la un sistem social al patriarhatului, susținut de valori, legislație, religie etc.

Rolurile și așteptările femeilor și bărbaților sunt, de obicei, inegale din punct de vedere al puterii și controlului asupra procesului de luare a deciziilor, proprietății și libertății de acțiune. Acestea sunt specifice oricărei culturi și se modifică în timp.

Concepte de bază

Concept	Definiție/ Caracteristici
Stereotipuri de gen	Idee, opinie sau imagine convențională, preconcepută, exagerată sau simplificată, în privința unui grup social, bazată pe identitatea sexuală.
Rolurile de gen	Activități, sarcini și responsabilități atribuite bărbaților și femeilor în conformitate cu constructul social al genului într-un anumit context. Rolurile nu corespund în mod necesar cu capacitatea, potențialul sau dorințele persoanelor individuale. Aceste roluri sunt exercitate în sfera profesională, familială, precum și în cea organizațională, în spațiul public și privat.
Abilitarea	Concept de bază în domeniul drepturilor femeii și al dezvoltării umane, ce se referă la procesul prin care oamenii conștientizează, în mod individual și colectiv, modul în care relațiile de putere funcționează în viața lor și obțin încrederea în sine și puterea necesară pentru a schimba inegalitățile și a consolida poziția lor economică, politică și socială. Abilitarea este descrisă ca un proces în care indivizii pot câștiga putere și în care puterea este concepută nu în termeni de dominație („putere asupra”), ci mai degrabă ca putere creatoare („puterea de a”), putere comună („putere cu”) și putere personală („puterea din interior”).

Egalitatea de gen	<p>Egalitatea de gen înseamnă <i>vizibilitate, abilitare și participare egală</i> a femeilor și bărbaților în toate sferele vieții publice și private.</p> <p>Egalitatea de gen presupune acceptarea și evaluarea în egală măsură a diferențelor dintre femei și bărbați și a rolurilor diverse pe care le au aceștia în societate.</p> <p>Egalitatea de gen nu înseamnă că cele două sexe sunt identice, ci că au aceleași drepturi și același nivel de <i>demnitate, abilitare, responsabilitate și participare</i>, ținându-se cont de toate diferențele privind comportamentul, rolurile, aspirațiile și nevoile reale ale femeilor și bărbaților.</p> <p>Egalitatea de gen include dreptul de a fi diferit. Aceasta înseamnă a lua în considerare diferențele existente între femei și bărbați, care sunt legate de clasă socială, vârstă, sex, opinie politică, religie, etnie, rasă, dizabilități etc</p>
--------------------------	--

Egalitatea de gen este definită diferit. O modalitate de abordare a acestui concept constă în a-l împărți în cinci componente principale: *Drepturile, Oportunitățile, Valoarea, Situația și rezultatul, Sistemul*.¹

Cu toate eforturile întreprinse privind sensibilizarea, conștientizarea și promovarea egalității de gen, se constată înțelegerea greșită a implicațiilor referitoare la integrarea/adoptarea perspectivei de gen. În tabelul următor sunt prezentate câteva abordări, pe larg răspândite în societate, privind perspectiva de gen.

Adoptarea perspectivei de gen²

NU IMPLICĂ	<u>IMPLICĂ</u>
Concentrarea exclusiv asupra femeilor.	✓ Concentrarea asupra inegalităților și diferențelor dintre și printre bărbați și femei. Din cauza discriminării și a stereotipurilor cu care se confruntă femeile, inițiativele și politicile ar trebui să se bazeze pe o analiză a rolurilor și relațiilor de gen în societate/localitate/domeniu/ Instituție etc
Tratarea femeilor doar ca un „grup vulnerabil sau minoritar”.	✓ Recunoașterea faptului că atât femeile, cât și bărbații sunt actori și au roluri diferite în societate. Acceptarea și recunoașterea acțiunilor femeilor și rolul semnificativ pe care îl joacă în comunitățile lor

¹ *Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente*. pg. 71. Disponibil: http://descentralizare.gov.md/public/publications/936268_md_gender_mainstre.pdf (accesat 20.09.2018)

² Allison J. Petrozziello. *Gen în mișcare: Abordarea legăturii dintre migrație și dezvoltare din perspectiva de gen. Manual de formare*. Centrul de instruire UN Women din Santo Domingo. UNWomen. 2013, p. 24. https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Moldova/Attachments/Publications/2016/GenderOnTheMove_ROM_GUIDE.pdf, (accesat 12.11.2021)

NU IMPLICĂ	IMPLICĂ
Același tratament al femeilor și bărbaților în toate situațiile, indiferent de context.	✓ Proiectarea politicilor în care se ține cont de inegalitățile și diferențele existente dintre bărbați și femei. Structurarea resurselor, astfel, încât programele să recunoască inegalitățile și să încerce să le rectifice
Eforturi pentru a atinge doar sau mereu o participare egală (50/50 bărbați și femei) în proiecte sau în rândul personalului angajat în cadrul organizațiilor.	✓ Mișcarea ce depășește simpla acțiune de numărare a participanților implicați, luând în considerare, mai degrabă, calitatea participării acestora și impactul dorit al inițiativelor asupra fiecărui gen. Recunoașterea faptului că oportunitățile egale pentru femei în cadrul organizațiilor constituie doar un aspect al egalității de gen.
Presupunerea că toate femeile (sau toți bărbații) vor avea aceleași interese.	✓ Înțelegerea diferențelor dintre diferite grupuri de femei și bărbați în baza unor criterii, cum ar fi cele ce țin de clasa socială, etnie, religie, vârstă etc.
Presupunerea cu privire la cine și ce lucru face și cine și ce responsabilități are.	✓ Înțelegerea situației specifice și documentarea privind condițiile, nevoile și prioritățile reale. Realizarea analizelor și consultărilor specifice contextului.

Ce se înțelege prin inegalitate?

Pentru promovarea și integrarea egalității de gen, trebuie să cunoaștem și să distingem inegalitățile existente în societate care sunt de ordin economic, social și politic.

Inegalitățile economice constată diferența bunăstării între indivizi dintr-un grup, societate sau între țări. Inegalitatea economică este exprimată prin inegalități în materie de venituri, salarii, inegalități de avere.

Inegalitățile sociale se remarcă prin faptul că definesc existența unor oportunități inegale și recompense pentru diferite poziții sociale sau statut în cadrul unui grup sau societate. Respectiv, la baza egalității sociale se află promovarea oportunităților egale sau a egalității șanselor pentru femei și bărbați în toate domeniile.

Inegalitățile politice, spre deosebire de cele sociale, se remarcă printr-un sistem de distribuire inegală a puterii în stat, prin participare și reprezentare politică inechitabilă, prin nerespectarea proporționalității de gen în listele electorale, prin gradul de intoleranță față de anumite grupuri sau indivizi, printr-o polarizare intensă pe subiecte culturale și de orientare externă etc.³

³ Republica Moldova. *Inegalități în dezvoltarea umană. Raportul 2016*. Disponibil: http://www.viitorul.org/files/library/Raport_RO%20NHDR.pdf, (accesat 03.09.2018)

În 2008, ex-ministra norvegiană a copiilor și a egalității, Anniken Huitfeldt, a exprimat viziunea extinsă a strategiei de egalitate, lărgind înțelesul egalității de gen prin includerea/intersectarea mai multor cauze de discriminare. Prezentând obiectivele viitoare ale egalității ale ministerului, ea a declarat: „Sunt angajată în munca de egalitate. În acest context, termenul „egalitate” a fost folosit anterior pentru a se referi în special în ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați, însă astăzi aceasta include drepturi și oportunități egale pentru mai multe grupuri. Lucrul pentru egalitate presupune combaterea discriminării pe motive de vârstă, sex, religie, capacitate funcțională, orientare sexuală sau alte atribute personale.”⁴

Prin urmare, pe lângă obiectivele-cheie ale egalității de gen, domeniile de focus transversale se referă la: vârstă, dizabilități, etnicitate și rasă, sexualitate, religie/credințe, stare civilă, opinie politică, numărul ONG-urilor, piața muncii, probleme familiale, reprezentare politică și democrația, violența în familie, prostituție, traficul de persoane.

1.2. Cadrul conceptual și legal privind abordarea integratoare a egalității de gen

Abordările privind aspectul de gen au evoluat, mai pronunțat, de la începutul secolului XX, printr-o serie de evenimente și declarații la nivel internațional. Pentru prima dată egalitatea de gen apare ca element-cheie al sistemului dreptului omului în *Declarația Universală a Drepturilor Omului* din 1948.⁵

Evenimentul fondator al promovării egalității de gen se consideră *Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor* (CEDAW), din cadrul sesiunii ONU, adoptată în 1979⁶. În cadrul Convenției, a fost definită noțiunea de discriminare împotriva femeilor și agreată agenda pentru acțiuni naționale privind contracararea tuturor formelor de discriminare.⁷

În cadrul dezbaterilor Comisiei ONU pentru Condiția Femeilor privind rolul femeilor în țările în curs de dezvoltare, s-a formulat ideea impactului diferit, pe care deciziile îl pot avea asupra femeilor și bărbaților. În consecință, conceptul de „*abordare integratoare*” sau „*gender mainstreaming*”, a fost utilizat, pentru prima dată, în timpul celei de-a treia *Conferințe Mondiale privind Condiția Fe-*

⁴ *Mainstreaming Gender Diversity and Citizenship. Concepts and Methodologies*. Disponibil: https://koensforskning.soc.ku.dk/projekter/femcit/Mainstreaming_Gender_Diversity_and_Citizenship_Concepts_and_Methodologies.pdf, (accesat 05.09.2018)

⁵ *Cronologia – activismul femeilor*. Disponibil: <http://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/en/index.html#/1840>, (accesat 20.08.2018)

⁶ CEDAW. Disponibil: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>, (accesat 12.10.2021)

⁷ *Cronologia - Egalitatea de gen în cadrul ONU*. Disponibil: <https://trainingcentre.unwomen.org/timeline/#0>, (accesat 20.08.2018)

meilor (Kenya, Nairobi, 1985)⁸, unde a fost exprimat angajamentul guvernelor participante de a pune în practică liniile directe cuprinse în *Strategiile viitoare de acțiune pentru promovarea femeilor* adoptate la Nairobi.⁹

Un moment istoric determinant vizează *Conferința Internațională a ONU cu privire la Condiția Femeilor*, organizată la Beijing, în 1995, și adoptarea *Platformei pentru Acțiune*, în care se precizează expres faptul că: „Egalitatea dintre femei și bărbați reprezintă o problemă ce ține de domeniul drepturilor omului și o condiție eminentă pentru justiție socială, constituind, de asemenea, și o pre- condiție fundamentală pentru egalitate, dezvoltare și pace”.

Începând cu anul 2000, asistăm la amploarea acțiunilor determinate de promovarea egalității de gen, reflectată în mai multe documente de politici specifice, adoptate pe plan internațional, regional, național și anume:

- **ONU – Obiective de Dezvoltare ale Mileniului (ODM) 2000-2015;**
- **ONU – Obiective de Dezvoltare Durabilă, 2016-2030;**
- **UE – Pactul european pentru egalitatea de gen, 2006-2010;**
- **UE – Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați, 2010-2015;**
- **UE – Pactul european pentru egalitatea de gen, 2011-2020;**
- **UE – O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada 2020 – 2025.**

În ceea ce privește conceptul privind abordarea interatoare a egalității de gen, acesta a fost definit în sensul interpretării cuvântului „mainstreaming” din limba engleză. Astfel, *abordarea integratoare* însemnând o modalitate de promovare și răspândire a unor viziuni și valori noi prin transformarea strategică a politicilor. Altfel spus, abordarea integratoare presupune procesul de acceptare de către cei mai mulți oameni a unui fenomen, situații-caz, ca fiind normale și propice societății. În sens larg, abordarea integratoare se referă la totalitatea deciziilor și alegerilor ce influențează opțiunile economice, politice și sociale și modul în care sunt distribuite resursele în societate.

Primele **definiții** ale abordării integratoare a egalității de gen reflectate în documentele de politici adoptate de organisme internaționale și regionale:

⁸ Conferința Mondială privind condiția femeilor, Nairobi, 1985. Disponibil: http://www.5www.org/conference_background/1985_WCW.html, (accesat 20.10.2021)

⁹ Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C., *Gender mainstreaming: metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*, București, CPE 2004, p.9.

¹⁰ Cf. “Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system”, ECOSOC, iulie 1997, capitolul IV. ECOSOC agreed conclusions, 1997/2, p. 3. Disponibil: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>, (accesat 10.10.2021)

Consiliul Economic și Social al Națiunilor Unite (iulie 1997)	<p>„Integrarea perspectivei de gen în procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați în orice acțiune planificată, inclusiv legislație, politici sau programe, în toate domeniile și la toate nivelele. Aceasta este o strategie necesară pentru a îngloba nevoile, preocupările și experiențele femeilor și bărbaților în planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor, în toate sferele sociale, politice și economice, astfel, încât femeile și bărbații să obțină, în mod egal, beneficii, iar inegalitățile să nu fie perpetuate. Scopul final al abordării integratoare este realizarea egalității de gen.”¹⁰”</p>
Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD)	<p>„Luarea în considerare a preocupărilor pentru egalitatea de gen în toate politicile, programele, activitățile administrative și financiare, precum și în procedurile organizaționale, contribuind astfel la o profundă transformare organizațională. În mod specific... integrarea rezultatelor analizei socio-economice și politice în toate procesele decizionale ale organizației și urmărirea rezultatelor. Acest lucru include atât deciziile principale de politică a organizației, cât și deciziile cotidiene, de implementare a politicilor.”¹¹</p>
Consiliul Europei	<p>„Abordarea integratoare constă în (re)organizarea, ameliorarea și evaluarea proceselor de luare a deciziilor în scopul încorporării perspectivei egalității între femei și bărbați, în toate domeniile și la toate nivelurile, de către factorii implicați, în mod obișnuit, în aplicarea în practică a politicilor.”¹²</p>

O definiție generalizată a conceptului poate fi redată astfel: *Abordarea integratoare a egalității de gen se referă la (re) organizarea proceselor de luare a deciziilor, a procedurilor și a reglementărilor uzuale, (re) organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, politici, responsabilități etc., în vederea dezvoltării umane a societății. Presupune, de asemenea, utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei de gen privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participarea grupurilor și organizațiilor relevante. Numai atunci când toate aceste (pre) condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.*

¹¹ Cf. http://www.sdn.undp.org/gender/capacity/gm_intro.html, (accesat 20.09.2018)

¹² Consiliul Europei. Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>, (accesat 10.10.2021)

Abordarea integratoare urmărește să asigure că toate măsurile și acțiunile generale, care influențează viața socială, iau în considerare în mod deschis și activ – în timpul *planificării, aplicării, monitorizării și evaluării* – impactul diferit al acestora asupra situației femeilor și bărbaților. Pentru factorii de decizie, includerea genului în strategii înseamnă identificarea, în mod constant, a consecințelor acestora asupra diverselor grupuri de femei și bărbați ca activitate cotidiană și să rezolve orice probleme care apar pe parcursul aplicării strategiei. Aceasta înseamnă să fie luate în considerare relațiile complexe dintre bărbați și femei, să fie înțelese circumstanțele diferite în cadrul cărora aceștia acționează și să fie analizate diferențele și diversitatea acestora.

Abordarea integratoare a egalității de gen este *complementară* politicilor raportate la egalitatea de gen. În timp ce politicile privind egalitatea de gen sunt special create pentru a rezolva o problemă specifică, care rezultă dintr-o discriminare de gen sau dintr-un dezechilibru istoric (de exemplu: relațiile dintre rase și remunerația egală), abordarea integratoare este o *strategie sistemică* pentru includerea egalității de gen în atenția generală, ca un obiectiv permanent al politicilor publice.¹³ Altfel spus, abordarea integratoare a egalității de gen include încadrarea și aplicarea perspectivei de gen (analiza cauzelor și a consecințelor) în toate sferele și în activitățile interne, operaționale a tuturor entităților publice sau private.

Importanța abordării integratoare a dimensiunii de gen în cadrul politicilor publice derivă din următoarele 5 considerente majore:

- 1.1.1. *Plasarea oamenilor în centrul politicilor.* Factorii de decizie trebuie să fie mai atenți la efectele generate de politici asupra vieții cetățenilor (bărbați, femei, fete, băieți) și reprezintă o abordare mai mult umană și mai puțin economică în gestionarea societăților contemporane.
- 1.1.2. *Conduce la o mai bună guvernare* printr-o gestiune eficientă a resurselor (financiare, naturale, materiale) și eficacitatea crescută a impactului asupra ambelor genuri.
- 1.1.3. *Utilizarea tuturor resurselor umane prin implicarea mai ridicată atât a femeilor, cât și a bărbaților.* Deoarece persoanele implicate în implementarea abordării integrate vizează întregă forță de muncă activă, aceasta va conduce la creșterea numărului de actori abilitați și de participanți la toate procesele și activitățile.
- 1.1.4. *Oferă o vizibilitate mai clară asupra problemelor privind egalitatea între femei și bărbați în cadrul societății și impactul asupra bunăstării societății.* Abordarea integratoare demonstrează că egalitatea între femei și bărbați reprezintă o problemă fundamentală, care afectează dezvoltarea generală a societății și nu doar un segment al acesteia.

¹³ Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C., *Gender mainstreaming: metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*, București, CPE 2004, p.15.

1.1.5. *Presupune diversitatea intereselor și comportamentelor femeilor și bărbaților.* Politica în materia egalității vizează femeile în ansamblul lor, dar abordarea integratoare ține cont de situațiile particulare ale bărbaților și/sau a diferitelor grupuri de femei și bărbați (migranți, femei tinere etc.).

În prezent, abordarea integratoare a egalității de gen (*gender mainstreaming*) constituie o strategie de bază în realizarea obiectivului de dezvoltare durabilă, scopul final fiind dezvoltarea umană a societății. (A se vedea: Boxa informativă 1.1)¹⁴.

Boxa informativă 1.1.

<p>Dezvoltarea umană</p>	<p>Direcție de dezvoltare care presupune crearea unui spațiu în care oamenii să își poată folosi potențialul la capacitatea cea mai mare, adică vizează extinderea capacităților și libertăților omului.</p> <p>Potrivit inițiatorului său, economistul Amartya Sen, dezvoltarea umană poate fi definită ca: „<i>Extinderea libertăților reale de care beneficiază indivizii, ceea ce implică deplasarea atenției de la mijloacele ce permit extinderea libertăților, cum ar fi creșterea economică, creșterea veniturilor personale, progresele tehnologice sau modernizarea socială, spre scopuri care vizează libertățile.</i>” (1999).</p> <p>În acest sens, în conformitate cu Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), „... procesul de dezvoltare ar trebui să se refere la eliminarea privațiunilor și înlăturarea tuturor restricțiilor privind libertățile omului ce limitează alegerile oamenilor și împiedică îmbunătățirea nivelului lor de trai. Carențele ce trebuie eliminate includ, printre altele: <u>sărăcia economică, lipsa serviciilor publice (apă, educație, sănătate), ineficiența instituțiilor publice, precum și lipsa libertăților politice și civile, inclusiv drepturile femeilor.</u>”</p> <p>Progresul privind dezvoltarea umană este măsurat prin intermediul <i>Indexului dezvoltării umane</i> (IDU), care măsoară speranța de viață, educația, alfabetizarea și produsul intern brut (PIB) pe cap de locuitor.</p>
---------------------------------	---

¹⁴ Elaborată în baza Allison J. Petrozziello. *Gen în mișcare: Abordarea legăturii dintre migrație și dezvoltare din perspectiva de gen. Manual de formare.* Centrul de instruire UN Women din Santo Domingo. UNWomen. 2013, pp. 28–29. Disponibil: https://moldiva.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Moldova/Attachments/Publications/2016/GenderOntheMove_ROM_GUIDE.pdf, (accesat 18.10.2018)

Dezvoltarea durabilă	<p>Este sinonimă cu „dezvoltarea sustenabilă” și se referă la totalitatea formelor și metodelor de dezvoltare socio-economică al căror fundament îl reprezintă, în primul rând, asigurarea unui echilibru între mediul social, mediul economic și mediul natural.</p> <p>Comisia Mondială pentru Mediere și Dezvoltare susține că: „...dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoile prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi”.</p>
Dezvoltarea bunăstării	<p>În cadrul acestei direcții de dezvoltare intervențiile realizate vizează o arie mai îngustă de acțiuni: accesul la sănătate, educație și, mai presus de toate, pe disponibilitatea unui venit. Astfel, tendința este de a acorda prioritate modernizării, iar femeia este considerată drept obiectiv al programelor de asistență (grădinițe familiale, servicii de sănătate pentru mamă și copil) ce au ca scop de a garanta supraviețuirea familiei.</p>
Dezvoltarea economică	<p>Acest model de dezvoltare se axează pe nivelul de venit. Educația și sănătatea sunt considerate mijloace de creștere economică, ce necesită investiții în capitalul uman, mai mult decât în scopurile de dezvoltare propriu-zise. Prin nivelul de dezvoltare se subînțelege, în primul rând, accesul individualizat la venituri, iar nivelul de trai durabil se referă, în cele din urmă, la surse durabile de generare a veniturilor.</p>
Dezvoltarea economică (primară, de bază)	<p>În cadrul acestui model se consideră că accesul individual la bunuri și servicii pe piață este <i>singura cale</i> de a furniza resursele necesare pentru dezvoltare. Politicile de dezvoltare, bazate pe acest postulat, încearcă să includă toți oamenii – inclusiv pe cei săraci și marginalizați – de exemplu, în procesul de producere pentru export.</p> <p>Sau, un alt exemplu, acest model situează potențialul de dezvoltare al migrației în mâinile migrantului antreprenor care, conform așteptărilor, va investi remitențele în crearea unei afaceri sau în finanțarea unor lucrări publice în țara de origine. Se pune accentul pe mecanisme de piață și există tendința de a nu lua în considerare rolul instituțiilor publice. Dezvoltarea economică corespunde, în întregime, globalizării ce promovează politici, cum ar fi dereglementarea financiară și comerțul liber.</p>

În conformitate cu *Platforma de acțiune de la Beijing (1995)*, guvernele și alți actori trebuie „...să promoveze o politică activă și vizibilă de integrare a perspectivei de gen în toate politicile și programele, astfel încât, înainte de luarea deciziilor, se face o analiză a efectelor asupra femeilor și a bărbaților”. Iar principalele politici publice și domeniile vizate în *Platformă*, ce trebuie revizuite prin prisma aspectelor de gen, sunt: drepturile omului, violența împotriva femeilor; educația; sănătatea; copiii și tinerii/tinerele; puterea și procesul de luare a deciziilor; mecanismele instituționale; gestionarea resurselor naturale.¹⁵

O *politică publică* reprezintă un curs intenționat (set de decizii interdependente și un proces) stabilit de un grup politic (guvern) cu privire la determinarea scopurilor și a mijloacelor utilizate pentru atingerea acestor scopuri, și care vizează problemele de interes general. În funcție de domeniul în care acționează, politicile publice vizează: drepturile omului; mediul înconjurător; securitatea (internă și externă); migrația; transportul și telecomunicațiile; economia; dezvoltarea regională; cercetarea-dezvoltarea; familia; ocuparea; locuințele, securitatea socială; sănătatea; grupurile și persoanele marginalizate etc. Din aplicarea practica a principiilor egalității de gen se constată că dimensiunea de gen afectează *toate politicile publice*, deciziile guvernamentale, programele, activitățile financiare și administrative, precum și procedurile organizaționale, contribuind, astfel, la o profundă transformare a societății. Dacă ne referim la procesul abordării integratoare a egalității de gen, acesta poate fi rezumat la următorii 5 pași:

Pasul 1.	Preluarea și verificarea angajamentelor internaționale privind egalitatea de gen: <ul style="list-style-type: none"> - CEDAW? - Beijing? - ODD? - Carta Europeană pentru Egalitatea de Gen în Viața Locală?
Pasul 2.	Existența și funcționalitatea mecanismului național privind egalitatea de gen: <ul style="list-style-type: none"> - Legislația? - Mecanismul instituțional? - Instituția responsabilă? - Grupul coordonator? - Unități gender?

¹⁵ A se vedea paragrafele 79, 105, 123, 189, 202, 229, 252, 273 ale Platformei de Acțiune. *Platform for Action*, Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995. Disponibil: <http://www.un.org/>

Pasul 3.	Introducerea Analizei de Gen: <ul style="list-style-type: none"> - Date dezagregate în funcție de sex? - Statistica de gen? - Studii de gen? - Metode de analiza? - Am introdus?
Pasul 4.	Introducerea indicatorilor de gen: <ul style="list-style-type: none"> - Am elaborat și am introdus indicatorii de gen specifici domeniului?
Pasul 5.	Monitorizarea și evaluarea politicilor din perspectiva de gen: <ul style="list-style-type: none"> - Am introdus procedurile de evaluare și monitorizare?

Promovarea egalității de gen este un proces continuu, care necesită o dezvoltare și monitorizare permanentă. Importanța strategică a asigurării egalității de gen în R. Moldova reiese atât din angajamentele internaționale ale statului, cât și, în mod special, din necesitățile naționale. **Cadrul normativ** care formează baza politicilor în domeniul egalității de gen din Republica Moldova s-a elaborat pe măsura aderării la organisme și structurile internaționale și regionale și în conformitate cu documente internaționale de referință, la care statul este parte: *Declarația Universală a Drepturilor Omului*, CEDAW (1979, semnat în 1994), *Declarația de la Beijing* (1995), convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii, *Declarația Milenară* (2000), convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii, *Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030* (2015), *Convenția Consiliului Europei cu privire la prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței domestice* (Convenția de la Istanbul, 2011).

Principiul egalității vizează combaterea stereotipurilor și rolurilor atribuite femeilor și bărbaților indiferent de etnie, religie, dizabilități, vârstă și orientare sexuală, precum și necesitatea modificării comportamentelor, atitudinilor, normelor și valorilor care aduc atingere demnității umane. Acțiunile prevăzute în această direcție se referă la înlocuirea modelelor, care reflectă stereotipurile la nivelul societății și cu integrarea deplină a persoanelor în viața cotidiană.¹⁶

Cadrul legislativ al egalității de gen este asigurat, în primul rând, de *Constituția Republicii Moldova*, art.16, alin.2, unde se stipulează că: „*Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență po-*

womenwatch/daw/beijing/platform/index.html, (accesat 04.09.2018)

¹⁶ *Principiul egalității și nondiscriminării*. Disponibil: <https://egalitatedegen.md/biblioteca/%20institutii-si-proceduri-pentru-promovarea-egalitatii-de-gen/>, (accesat 21.10.2021)

litică, avere sau origine socială”. De asemenea, până în anul 2006, în unele acte normative, au fost vizate prevederile speciale ce țin de promovarea egalității genurilor.¹⁷

În februarie 2006, Parlamentul Republicii Moldova a adoptat ***Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*** (Legea Nr. 5 din 09.02.2006 Monitorul Oficial nr. 47-50/200 din 24.03.2006). Scopul acestei legi constă în asigurarea exercitării drepturilor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex (art.1). În conformitate cu articolul 2 al acestei legi, se prezintă noțiunea *abordare complexă a egalității între femei și bărbați* având următoarea semnificație: „integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor”.¹⁸

Adoptarea legii a reprezentat un progres esențial, datorită faptului că, pentru prima dată în legislația Republicii Moldovei, este definit conceptul discriminării, în special, după criteriul de sex. Pe lângă definirea unor noțiuni specifice, precum egalitatea de șanse, gender, discriminare după criteriul de sex, prezenta lege stabilește cadrul juridic și instituțional în domeniul egalității între femei și bărbați.

Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, în contextul legii, se realizează în următoarele domenii:

- 1) domeniul public (art. 6-8) prin: accesul egal la ocuparea funcțiilor publice; activitatea electorală a partidelor și a altor organizații social-politice; egalitatea de șanse în mass-media.
- 2) domeniul social-economic (art. 9-12) prin: accesul egal la angajare; cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor; combaterea acțiunilor discriminatorii ale angajatorului; accesul egal la activitatea de întreprinzător.
- 3) în educație și sănătate (art. 13-14) prin: interzicerea oricărei forme de discriminare după criteriul de sex.

În ceea ce privește *cadrul instituțional* de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați, în contextul prezentei legi (art. 15-20), acesta se referă la următoarele autorități: Parlamentul, Guvernul, Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (organ specializat), ministerele și alte autorități administrative centrale (unitățile gender), autoritățile administrației publice locale (unități-

¹⁷Baurciulu A., Casian A., Petroia A. [et al.]. *Bugetare sensibilă la gen. Manual*. Chișinău, Foxtrot. 2016, pp. 51–55.

¹⁸ *Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006*. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=107179&lang=ro, (accesat 10.11.2021)

le gender).¹⁹ Autoritățile abilitate cu atribuții în domeniul egalității de gen și competențele acestora sunt prezentate în *Anexa 1.1*.

De asemenea, Legea determină condițiile pentru dezvoltarea statisticii de gen. Astfel, se stabilește că Biroul Național de Statistică va colecta, prelucra și generaliza informațiile statistice defalcate pe sexe. Concomitent, autoritățile administrației publice centrale și locale, partidele, alte organizații social-politice, persoanele juridice și persoanele fizice, care desfășoară activitate de întreprinzător, vor prezenta Biroului Național de Statistică informațiile necesare repartizate pe sexe.

Cadrul legal în domeniul egalității de gen, 2006-2022	
Legea nr. 5 din 09.02.2006	Cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați
Hotărârea Guvernului nr.350 din 07.04.2006	Instituirea Comisiei Guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați
Legea nr. 45 din 01.03.2007	Privind prevenirea și combaterea violenței
Hotărârea Guvernului nr. 933 din 31.12.2009	Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010- 2015
Legea nr. 168 din 09.07.2010	Privind modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova
Legea nr. 121 din 25.05.2012	Cu privire la asigurarea egalității

¹⁹ *Principiul egalității și nondiscriminării*. Disponibil: <https://egalitadedegen.md/biblioteca/institutii-si-proceduri-pentru-promovarea-egalitatii-de-gen/> . (accesat 10.09.2018)

<p>Legea nr. 71 din 14.04.2016</p>	<p>Privind completarea și modificarea unor acte legislative</p> <p>Au fost modificate cu prevederi ce contribuie la promovarea egalității de gen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Legea cu privire la Guvern cu atribuția de a „asigura integrarea principiului egalității între femei și bărbați în actele normative și în documentele de politici”; la formarea Guvernului se stabilește o cotă de 40% pentru ambele sexe; 2. Legea cu privire la administrația publică locală în care se specifică atribuțiile consiliului local și raional, primarului, președintelui raionului și a unităților gender; 3. Legea presei nr. 243-XIII din 26 octombrie 1994 - Publicațiile periodice și agențiile de presă sunt obligate să utilizeze un limbaj corect și nediscriminatoriu, în care statutul egal și rolul femeilor și al bărbaților sunt reflectate în aceeași măsură și tratate ca avînd aceeași valoare și aceeași demnitate, contribuind la diminuarea stereotipurilor sexiste; 4. Legea cu privire la protecția civilă nr. 271-XIII din 09.11.1994 în care s-a exclus o prevedere discriminatorie; 5. Legea ocrotirii sănătății nr. 411-XIII din 28.03.1995 – serviciul de sănătate se va acorda respectând necesitățile copiilor, femeilor și bărbaților, persoanelor cu dizabilități și ale persoanelor în etate, se recunoaște dreptul tatălui de a beneficia de îndemnizații pentru îngrijirea copilului; 6. Legea cu privire la sistemul penitenciar nr. 1036-XIII din 17.12. 1996 – asigurarea unor condiții de detenție adaptate necesităților specifice femeilor, minorilor; 7. Legea cu privire la publicitate nr. 1227-XIII din 27 iunie 1997 – interzice publicitatea sexistă;
---	--

<p>Legea nr. 71 din 14.04.2016</p>	<ol style="list-style-type: none"> 8. Codul electoral nr. 1381-XIII din 21.11.1997 – stabilește obligativitatea ca Listele candidaților pentru alegerile parlamentare și locale să fie întocmite respectându-se cota minimă de reprezentare de 40% pentru ambele sexe; 9. Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140-XV din 10.05.2001 - „k) prevenirea și eliminarea cazurilor de discriminare după orice criteriu și de hărțuire sexuală la locul de muncă.” 9. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003 – concediul paternal de 14 zile; eliminarea condițiilor de dezavantajare a angajaților; 10. Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 - grup coordonator în domeniul gender, explică noțiunile de „hărțuire sexuală”, „limbaj sexist” și „principiul egalității între femei și bărbați”, tipurile de discriminare după sex; condiții pentru partidele politice de a asigura cota minimă de reprezentare de 40% pentru ambele sexe în organele de conducere; interzicerea anunțurilor discriminatorii după criteriul de sex în domeniul angajării; 11. Codul audiovizualului al Republicii Moldova nr. 260-XVI din 27 iulie 2006 - se interzice utilizarea limbajului sexist și a imaginilor violente și degradante ale femeilor și bărbaților; la desemnarea Consiliului Coordonator al Audiovizualului se va respecta cota minimă de reprezentare de 40% pentru ambele sexe; 12. Legea privind statutul ofițerului de informații și securitate nr. 170-XVI din 19 iulie 2007 - asigurarea acordării concediilor pentru ambii părinți pentru îngrijirea copilului; 13. Legea privind partidele politice nr. 294-XVI din 21 decembrie 2007 – specificarea sexului în evidența membrilor de partid; 14. Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218-XVI din 24.10.2008 - pedeapsa pentru fapte sexiste.
---	--

Ordin, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, nr/ 11 din 12.11.2021	Cu privire la aprobarea Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova , care a intrat în vigoare din ianuarie 2022. Este declarat principiul egalității la baza drepturilor, oportunităților, responsabilităților la angajare în câmpul muncii. S-au introdus pentru prima dată forme și de feminin în denumirea ocupațiilor.
--	---

Cadrul strategic

Documentul strategic	Actul de adoptare
Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021	Hotărârea Guvernului nr.259 din 28.04.2017
Strategia națională de prevenire și combatere a violenței față de femei și violenței în familie pentru perioada 2018-2023	Hotărârea Guvernului nr.281 din 03.04.2018

Cadrul legal și instituțional privind promovarea egalității de gen în R. Moldova relevă progrese semnificative în ultimii ani. Cu toate acestea, existența reglementărilor și a cadrului instituțional este insuficientă sau nu garantează instantaneu și realizarea egalității de gen. Astfel, până în prezent, femeile întâmpină multe obstacole în atingerea unei egalități reale, inclusiv în ceea ce privește concilierea vieții de familie cu viața profesională, discriminarea pe piața muncii și participarea la procese de luarea deciziilor la nivel central și local.

1.3. Rezultatele promovării egalității de gen la nivel global, regional și național

Promovarea abordării integratoare a egalității de gen la nivel mondial, regional și național, în decursul a 20 de ani după semnarea Platformei de la Beijing, oferă un cadru complex privind metodologiile, tehnicile și instrumentele de implementare, precum și o serie de indicatori de analiză și progres, ce permit evaluarea situației actuale în domeniu. În acest context, prezintă interes evaluarea rapoartelor existente privind progresul înregistrat în promovarea egalității de gen, printre care subliniem:

- ✓ Raport privind aplicarea Platformei de la Beijing 1995-2015 (Beijing+20)²⁰;

²⁰ Disponibil: <http://www.unwomen.org/en/csw/csw59-2015> , (accesat 20.09.2018)

- ✓ Raportul privind revizuirea și evaluarea implementării (Beijing +25)²¹;
- ✓ Raportul privind realizarea Obiectivelor Milenare de Dezvoltare 2000-2015²²;
- ✓ Rapoarte privind pregresul atingerii Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (Progress in The Sustainable Development Goals. The Gender Snapshot 2021)²³;
- ✓ Raportul anual privind decalajul de gen (Global Gender Gap Report)²⁴;
- ✓ Raportul periodic privind egalitate de gen la nivelul Uniunii Europene²⁵;
- ✓ Rapoarte Eurostat pentru ODD-uri (ca de exemplu: Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context, edition 2021)²⁶.

Platforma de la Beijing din 1995

Începând cu anul 1995, avocații egalității de gen au adus în prim-plan lipsa de împuternicire și multitudinea de încălcări ale drepturilor omului, cu care se confruntă femeile și fetele, precum și nevoia de legi și politici cuprinzătoare, dar și transformarea instituțiilor formale (structurile de guvernare națională și globală) și informale (familie, comunitate). După 20 de ani, 164 de țări s-au angajat în promovarea statutului femeilor.

Platforma de Acțiune a propus și acoperă 12 domenii critice. Acestea sunt la fel de relevante astăzi, ca și cu 25 de ani în urmă și anume: femeile și sărăcia; femeile și educația; femeile și sănătatea; violența împotriva femeilor; femeile și conflictele armate; femeile și economia; femeile și puterea, și participarea la luarea deciziilor; mecanismele instituționale; femeile și drepturile omului; femeile și mass-media; femeile și mediul; problemele fetelor.

În martie 2015, Comisia a întreprins o analiză a progreselor realizate la 20 de ani de la adoptarea Convenției de la Beijing din 1995, având la bază și raportările intermediare la fiecare 5 ani. În rapoartele prezentate sunt încorporate

²¹ Disponibil: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Moldova.pdf, (accesat 18.10.2021)

²² Disponibil: [www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf), (accesat 20.09.2018)

²³ Disponibil: https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2021/UNW_GenderSnapshot.pdf, (accesat 10.01.2022)

²⁴ Disponibil: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>, Reports | World Economic Forum (weforum.org), (accesat 20.09.2018)

²⁵ Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>, (accesat 10.10.2021)

²⁶ Disponibil: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/12878705/KS-03-21-096-EN-N.pdf>, (accesat 11.10.2021)

progresele pe fiecare țară și regiune, în toate cele 12 domenii.²⁷

Rezultatele înregistrate reflectă diferențe de la o țară la alta, cât și de la o regiune la alta (5 regiuni). În medie, la nivel global, principalele inegalități vizează: reprezentarea politică, abilitarea economică, diferențele salariale, educația secundară și terțiară, sănătatea și mortalitatea la naștere, violența asupra fetelor și femeilor, impactul conflictelor armate asupra femeilor și fetelor. Situația înregistrată în aceste domenii critice este prezentată în tabelul de mai jos²⁸.

Tabel 1.1.

Domeniu	Anii 1995, 1996	Anii 2015, 2016	Anul 2019-2021
Politica	11% de femei reprezentarea în Parlamente	23 % de femei reprezentarea în Parlamente	În ultimii 25 ani % <u>femeilor s-a dublat în parlamentele lumii.</u> <u>În 2021 – 26%</u>
Conflictele armate	Recunoașterea impactului diferit al conflictelor asupra femeilor - inițierea monitorizării.	9 % de femei se aflau la masa negocierilor (1 femeie din 10).	<u>Din - 1992 – 2019 numai 13% din negociatori au fost femei.</u>
Diferența în plata salariilor	Pe piața forței de muncă se aflau doar 49 % de femei comparativ cu 75% de bărbați din populația economic activă.	Femeile câștigă cu 23% mai puțin decât bărbați.	La nivel global femeile câștigă cu 16% mai puțin decât bărbații. salariile Aproximativ 63% dintre femeile din lume în vârstă de muncă sunt în forța de muncă, comparativ cu aproximativ 94% dintre bărbații în vârstă de muncă.

²⁷ Documentul E/CN. 6/2015/3 <http://www.unwomen.org/en/csw/csw59-2015/official-documents>, (accesat 20.09.2018)

²⁸ Sesiunea 59-a a Comisiei ONU privind Statutul Femeilor. Infographic: Gender equality – Where are we today? Disponibil: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2015/9/infographic-gender-equality-where-are-we-today>, (accesat 20.09.2018)

Infographic: Gender equality – Where are we today? Actualizat pentru 2021. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2015/9/infographic-gender-equality-where-are-we-today>, (accesat 20.01.2022)

Violența	1993 – Declarația privind eliminarea violenței, în cadrul Adunării generale a ONU – monitorizarea.	În medie, pe plan mondial, 1 din 3 femei continuă să fie victimă a violenței.	Aproape 1 din 3 femei încă suferă violență fizică sau sexuală, mai ales din partea partenerului intim.
Femeile în afaceri	4,8 % de femei se află la conducerea companiilor mari.	Rămâne aceeași situație - 5% se află la conducerea companiilor mari.	41 de femei CEO conduc astăzi companiile Fortune 500, comparativ cu doar una în 1998. Dar aceasta este doar 8% din toți directorii executivi de pe listă.
Educația	Educația primară -egalitate aproape atinsă în toate țările.	Educația secundară - egalitatea este la nivelul de aproximativ 70% , media globală.	Toate regiunile în curs de dezvoltare au atins aproape paritatea de gen în învățământul primar. Dar disparitatea de gen se extinde la nivelurile de școală secundară și terțiară în multe țări. 79 de tinere pentru fiecare 100 de bărbați tineri termină școala secundară superioară în țările cu venituri mici.
Gradul de alfabetizare	General adulți, media globală - 76% în 1990.	General adulți, media globală – 86% în anul 2016; ➤ Bărbați – 69% în țările sărace; ➤ Femei – 53% în țările sărace, 2016	Dar femeile reprezintă două treimi din analfabetii lumii. Rata de alfabetizare a adulților, 2019 în lume - 86%, bărbați - 69%, femei - 54% .

În prezent, Platforma de Acțiune de la Beijing reprezintă încă un cadru major de acțiune în ceea ce privește egalitatea de gen și avansarea poziției femeilor și a fetelor. Ca imagine de ansamblu, progresele constatate denotă că inegalitățile de gen se intersectează mereu cu alte forme de inegalitate (etnie, vârstă, statut, dizabilități etc.).

În Republica Moldova, în ultimele decenii, s-au făcut progrese semnificative pentru ca femeile și bărbații să beneficieze de șanse egale în toate domeniile de activitate.²⁹ Raportul privind implementarea angajamentelor Declarației de

²⁹National report on the implementation of the Beijing Declaration, the Platform for Action (1995) and the outcomes of the 23rd special session of the General Assembly (2000), R. Moldova, 2014. Disponibil: <http://www.unwomen.org/en/csw/csw59-2015/preparations#National> , (accesat 10.09.2018)

la Beijing și a Platformei de acțiune Beijing+25 în R. Moldova³⁰ include analiza progreselor în cele douăsprezece domenii critice ale Platformei; progresele și provocările înregistrate privind statistica de gen și datele dezagregate pe gen, precum și un capitol referitor la procese și mecanisme privind punerea în aplicare și monitorizarea Declarației și a Platformei de acțiune de la Beijing și sinergia cu Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030.

Realizările Guvernului Republicii Moldova în vederea îmbunătățirii cadrului legal privind egalitatea de gen sunt reflectate în Raportul Beijing+25 în R. Moldova³¹ și, printre altele, vizează:

- introducerea a 14 zile calendaristice de concediu de paternitate plătit;
- interzicerea limbajului sexist, dar și a imaginilor sexiste în mass-medie și în publicitate;
- consolidarea mecanismului instituțional la nivel central și local;
- stabilirea Grupului de coordonare a egalității de gen în administrația publică centrală;
- instituirea grupurilor coordonatoare în domeniul egalității de gen în cadrul subdiviziunilor cu competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în sfera de activitate a autorităților publice centrale;
- extinderea responsabilităților autorităților publice locale cu privire la egalitatea de gen;
- introducerea cotei de gen de 40% în procesele electorale și de luare a deciziilor.

De-a lungul anilor, evaluarea și prezentarea progreselor privind situația egalității de gen în Republica Moldova, s-a reflectat în diversele rapoarte în conformitate cu acordurile încheiate cu organismele și forurile internaționale, precum și în conformitate cu legislația și documentele de politici naționale. Domeniile vizate în rapoarte sunt structurate diferit în funcție de obiectivele stabilite în cadrul convențiilor și/sau al programelor de promovare a egalității de gen³², însă, indicatorii care stau la baza analizei și monitorizării progreselor sunt determinați și armonizați cu cele stabilite pe plan internațional.

Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului 2000-2015³³

În anul 2000, în cadrul Summitului ONU, 191 de țări participante au stabilit principalele 8 direcții ale dezvoltării umane, numite 8 Obiective de Dezvoltare

³⁰ Documentul disponibil: https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf , (accesat 10.11.2021)

³¹ Documentul disponibil: https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_beijing25_draft_1.pdf , (accesat 10.11.2021)

³² Raport de evaluare a implementării Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010–2015. Disponibil: http://www.mmps.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_evaluare_pnaeg_2010-2015.pdf , (accesat 10.11.2018)

³³ Documentul disponibil: [www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%202015\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%202015).pdf) , (accesat 10.09.2018)

ale Mileniului (ODM), pentru perioada 2000-2015. ODM-3 „*Promovarea egalității de gen și abilitarea femeilor*” se axează explicit pe egalitatea de gen.

Egalitatea de gen este atât o modalitate de realizare a obiectivului, cât și un obiectiv aparte. Declarația Mileniului menționează că realizarea sarcinilor, ce se referă la prevenirea sărăciei, alimentație, mortalitatea maternă, infantilă și a copiilor; sănătate reproductivă; HIV/SIDA și chiar obiectivele ce țin de managementul durabil al resurselor naturale – toate sunt afectate de rolul femeii ca mamă, îngrijitoare și manager de resurse umane, și de relații predominante de gen. În acest context, obiectivele ODM sunt multidimensionale și se completează reciproc, iar egalitatea de gen trebuie abordată în modul cel mai serios la nivel politic și cel de luare a deciziilor. Țintele ODM-3 au vizat: lichidarea inegalității genurilor în învățământ; accesul femeilor la locurile de muncă plătite și pe piața forței de muncă; reprezentarea politică³⁴. În anul 2015, s-a raportat despre progresul relativ pe indicatori măsurabili stabiliți, specifici ODM-urilor, însă, datele prezentate în raport semnalează aceleași domenii problematice privind inegalitățile față de femei, ca și în raportul de realizare a Platformei de la Beijing.

Boxa informativă 1.2.

Domeniile vizate în cadrul ODM-3 privind promovarea egalității de gen în Republica Moldova³⁵

Sinteza rezultatelor privind promovarea egalității de gen și abilitarea femeilor ODM-3

<i>Principalele ținte al ODM-3</i>	<i>Sinteza rezultatelor în 2015</i>
<i>Lichidarea inegalității genurilor în învățământul primar și secundar educație, de preferință până în 2005, și în toate nivelurile de educație nu mai târziu de 2015.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - În cadrul regiunilor în curs de dezvoltare, în ansamblu, s-a atins obiectivul de eliminare a disparităților de gen în învățământul primar, secundar și terțiar. - Indicele de paritate de gen fiind de 0,98 în învățământul primar și cel secundar, iar în învățământul terțiar este de 1,01 în anul 2015. - De exemplu, în Asia de Sud, în 1990, în învățământul primar au fost înscrise numai 74 de fete pentru fiecare 100 de băieți. În prezent, în anul 2015, sunt înscrise 103 fete pentru fiecare 100 de băieți.

³⁴ The Millennium Development Goals Report 2015, pp. 28–31. Disponibil: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/UNDP_MDG_Report_2015.pdf, (accesat 10.09.2018)

³⁵The Millennium Development Goals Report 2015, pp. 28–31. Disponibil: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/mdg/the-millennium-development-goals-report-2015.html>, (accesat 10.09.2018)

<i>Accesul femeilor la locurile de muncă plătite continuă să se extindă.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - În anul 2015, 41% dintre femei au locuri de muncă plătite în alte domenii (în afara sectorului agricol), comparativ cu 35% în 1990.
<i>Femeile rămân dezavantajate pe piața forței de muncă.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - În 2015, doar 50% dintre femei apte de muncă (cu vârsta cuprinsă între 15 ani și mai sus) se află pe piața forței de muncă, comparativ cu 77% dintre bărbați. - În ciuda progreselor înregistrate, femeile sunt mai puțin plătite la locul de muncă și primesc salarii mai mici, decât bărbații. La nivel global, femeile câștigă cu 24% mai puțin decât bărbații, cu cele mai mari disparități depistate în Asia de Sud (cu 33 %) și Africa de Sud (cu 30%). Din 92 de țări, în 78 de țări, femeile cu studii superioare au rate mai mari de șomaj, decât bărbații cu educație similară.
<i>Reprezentarea politică a femeilor a crescut, dar paritate rămâne un obiectiv îndepărtat.</i>	<p>În ultimii 20 de ani, femeile au câștigat teren în reprezentarea parlamentară în aproape 90% din 174 de țări.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporția medie globală de femei în parlament aproape s-a dublat în aceeași perioadă, în creștere de la 11% în 1995, la 22 % în 2015. - Cu toate acestea, în medie, la fiecare 5 membri bărbați revine doar o singură femeie.

Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului au fost revizuite și adaptate priorităților și contextului Republicii Moldova. Pentru ODM 3, țintele revizuite în 2007 au vizat creșterea reprezentării femeii în funcții decizionale și reducerea inegalităților de gen în sfera angajării în câmpul muncii. Obiectivele și indicatorii care au intrat în vigoare din decembrie 2007, pentru care ulterior au fost sporite valoarea țintelor în 2015, au fost:

I. Sporirea reprezentării femeilor în funcții de decizie. Creșterea reprezentării femeilor la nivelul de luare a deciziilor:

- de la 26,5% în consiliile locale, în 2007, la 40% în 2015;
- de la 13,2% în consiliile raionale, în 2007, la 25% în 2015;
- de la 18% primari-femei, în 2007, la 25% în 2015;
- de la 22% deputați-femei, în Parlament, în 2005, la 30% în 2015.

În acest sens, indicatorii utilizați sunt:

a) cota mandatelor deținute de femei în Parlament;

b) numărul femeilor alese în autoritățile administrației publice locale;

c) cota reprezentării femeilor la nivel de luare a deciziilor.

II. Reducerea inegalității de gen la angajarea în muncă. Reducerea inegalității de gen pe piața muncii prin micșorarea discrepanței dintre salariile femeilor

și ale bărbaților cu cel puțin 10% până în 2015 (salariul mediu al femeilor constituind, în 2006, 68,1% din cel al bărbaților). În acest sens, indicatorii utilizați pot fi:

a) *Ponderea femeilor angajate în economie, pe tipuri de activități economice;*

b) *Cota salariului mediu al femeilor în raport cu salariul mediu al bărbaților.* În contextul realizării obiectivelor mondiale, în Republica Moldova a fost elaborat setul armonizat de indicatori sensibili la dimensiunea de gen.³⁶ Setul armonizat este structurat în funcție de obiectivele de dezvoltare și țintele stabilite pentru R. Moldova, cuprinzând, în total, **186 de indicatori**, grupați pe domenii precum: nivelul de trai; educația; participarea la viața publică și politică; protecția socială; combaterea violenței; sănătatea; mediul și ocuparea în câmpul muncii.

Astfel, începând cu anul 2010, Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova prezintă rapoarte, selectiv, în sferele menționate anterior, ceea ce contribuie la activitatea de evaluare și raportare, constituind punctul de plecare în fundamentarea și elaborarea politicilor publice.

În septembrie 2015, țările ONU au adoptat Obiectivele de Dezvoltare Durabilă, fiind un set de obiective menit să continue eforturile și progresul înregistrat prin realizarea ODM, și îndreptat spre eradicarea sărăciei, protejarea planetei și asigurarea prosperității tuturor ca parte a unei noi agende de dezvoltare durabilă. Fiecare obiectiv are ținte specifice de atins până în anul 2030 și sunt încorporate în strategiile naționale de dezvoltare, iar unul dintre obiectivele vizează noile ține în promovarea și asigurarea egalității de gen.

Raportul privind decalajul de gen la nivel mondial (Global Gender Gap Report)³⁷

Prin Raportul privind decalajul de gen la nivel mondial (Global Gender Gap Report), Forumul Economic Mondial cuantifică amploarea disparităților de gen și progresul lor în timp. În timp ce niciun singur indicator nu poate capta situația completă, *Indicele Decalajului de Gen Global* (IDGG) încearcă să măsoare un aspect important al egalității de gen și anume: diferențele relative dintre femei și bărbați în 4 domenii-cheie - sănătate, educație, economie și politică.

Indicele Decalajului de Gen Global (IDGG) a fost dezvoltat și măsurat, începând cu anul 2006, din necesitatea realizării unei măsuri coerente și cuprinzătoare privind egalitatea de gen, care poate urmări progresul unei țări în timp.

Indicele Decalajului de Gen Global analizează diferența dintre bărbați și femei în 4 categorii fundamentale: Participarea economică și oportunitate, Edu-

³⁶ Biroul Național de Statistică. *Set armonizat de indicatori de dezvoltare sensibili la dimensiunea de gen în contextul Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului*. Disponibil: https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Set_armoniz_indic/1_full_RO_final_publicata.pdf, (accesat 04.09.2021)

³⁷ Disponibil: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>, (accesat 04.09.2018), Raport pentru anul 2021 <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>, (accesat 21.01.2022)

cație, Sănătate și supraviețuire, Abilitare politică. În *Boxa 1.3* sunt prezentate toate aceste patru categorii și 14 indicatori diferiți de estimare care le compun³⁸.

Boxa informativă 1.3.

Indicatorii de estimare a Indicelui Decalajului de Gen Global

Categorii fundamentale	Indicatori de estimare
Participarea economică și oportunitatea	<ol style="list-style-type: none"> 1) Decalajul de participare (ratele de participare pe piața forței de muncă) 2) Diferența de remunerare: <ol style="list-style-type: none"> a) raportul dintre femei și bărbați privind veniturile câștigate; b) egalitatea salarială pentru munca similară. 3) Diferența în avansare: <ol style="list-style-type: none"> a) raportul dintre femei și bărbați printre legislatori, înalți funcționari și manageri; b) raportul dintre femei și bărbați în rândul lucrătorilor tehnici și profesionali.
Nivelul de educație	<p>Raporturi dintre fete și băieți, femei și bărbați</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) în educație primară; 2) în educație secundară; 3) în educație, la nivel terțiar. <p>***O viziune pe termen lung a capacității țării de a educa femeile și bărbații în număr egal este conturată prin raportul dintre rata de alfabetizare de sex feminin la rata de alfabetizare de sex masculin.</p>
Sănătatea și supraviețuirea	<ol style="list-style-type: none"> 1) Raportul între sexe la naștere; 2) Decalajul de speranța de viață sănătoasă dintre femei și bărbați (Această măsură asigură o estimare a numărului de ani pe care femeile și bărbații se pot aștepta să-i trăiască în stare bună de sănătate, luând în considerare anii pierduți prin violență, boli, malnutriție sau alți factori relevanți).
Abilitarea (puterea) politică	<ol style="list-style-type: none"> 1) Raportul dintre femei și bărbați în poziții la nivel de ministru; 2) Raportul dintre femei și bărbați în poziții parlamentare; 3) Raportul dintre femei și bărbați privind numărul de ani de mandat executiv (prim-ministru sau președinte) pentru ultimii 50 de ani.

Un aspect esențial al determinării IDGG constă în faptul că oferă imaginea unor **potențiale modele**, care sunt lideri în distribuirea echitabilă a resurselor

³⁸ Global Gender Gap Report 2015, Disponibil: www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015, (accesat 09.09.2018)

între femei și bărbați, indiferent de nivelul general de resurse disponibile. În unele țări, progresul are loc rapid, indiferent de nivelul veniturilor și punctul de plecare, dar, în altele, schimbarea este mult mai lentă sau neglijabilă. Situația per ansamblu sau progresul global privind egalitatea de gen este prezentat în Tabelul 1.2.

Tabelul 1.2.

**IDGG pe categorii fundamentale,³⁹ progresul înregistrat în perioada
2006-2021**

Categorii fundamentale	2006 (115 țări)	2015 (145 țări)	2017 (144 țări)	2018 (149 țări)	2020 (153 țări)	2021 (156 țări)	Modificare Decalajului 2021 față de 2006
1. Participarea economică și oportunitate	56	59	58	59	58	58	+2
2. Nivelul de educație	92	95	95	95	96	95	+3
3. Sănătate și supraviețuire	95	96	96	96	97	96	+1
4. Abilitare (putere) politică	14	23	23	22	25	22	+8
Indicele Decalajului de Gen Global	64	68	68	68	69	68	+4

Mai mult de un deceniu de date reflectă că decalajul de gen privind *Participarea economică și oportunitatea*, în 2020, este situat la nivelul de 58%, cu fluctuații și progres lent de 2% față de 2006. La capitolul *Educație*, diferența dintre femei și bărbați s-a ridicat la nivel de 96%, decalajul devenind mai mic cu 4% față de 2006. Categoria *Sănătatea și supraviețuirea* constituie sub-indicele, care este cel mai aproape de 100% și este 97%, iar decalajul s-a micșorat față de anul 2006, cu 2%. În timp ce, la categoria *Abilitare (putere) politică*, îmbunătățirea este relativ ridicată în ultimul deceniu, comparativ cu alte domenii și constituie 11%, totuși, inegalitățile între femei și bărbați, în acest domeniu, sunt cele mai mari, indicele fiind doar de 25% în anul 2020.

Pentru reflectarea progresului general, înregistrat în R. Moldova, privind promovarea abordării integratoare a egalității de gen, se poate urmări Indicele Decalajului de Gen Global, pe cele patru categorii fundamentale (sub-indici): Participarea economică și oportunitatea, Nivelul de educație, Sănătatea și supraviețuirea și Abilitarea politică.

³⁹ Surse: Global Gender Gap Report 2015, p. 31-32., Global Gender Gap Report 2017, p.7.; Global Gender Gap Report 2015, p. 31-32; Global Gender Gap Report 2017, p. 7; Global Gender Gap Report 2018, p. 9; Global Gender Gap Report 2020, p. 10; Global Gender Gap Report 2021, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>, (accesat 11.02.2022)

Tabelul 1.3.

Dinamica indicelui decalajului de gen global pe categorii fundamentale în R. Moldova, în perioada 2006–2021⁴⁰

Anul	Nr. total țări	Indicele Decalajului de Gen Global		Participarea economică și oportunitate		Nivelul de educație		Sănătatea și supra-viețuirea		Abilitarea politică	
		scorul	locul	scorul	locul	scorul	locul	scorul	locul	scorul	locul
2006	115	71,3	17	76	2	99,4	37	98,0	1	11,7	50
2012	135	71	45	76,1	21	99,6	42	97,9	34	10,4	85
2014	142	74	25	80,8	11	99,5	56	97,9	37	18,0	59
2015	145	74,2	26	79,7	18	99,6	50	97,9	42	19,5	58
2018	149	73,3	35	78,5	18	99,3	69	98,0	1	17,6	72
2020	153	76,7	23	78,8	19	99,6	61	98,0	1	26,4	45
2021	156	76,8	28	81,1	10	99,6	63	98,0	1	28,6	48
Modificarea scorului 2006-2021		+5,5		+5,1		+0,2		0		+16,9	

Datele tabelului 1.3 afișează dinamica și progresul Republicii Moldova pe categorii (determinate în baza a 14 indicatori diferiți, care le compun), pentru perioada 2006–2021.⁴¹ Respectarea egalității de gen se prezintă prin apropierea de 100% a indicatorului.

De asemenea, observăm diminuarea poziției Republicii Moldova, în ultimii ani, situându-se pe locul 26 în anul 2015 (din 145 țări) și locul 28 în anul 2021 (din 156 țări). Cele mai bune poziții sunt în sferile Educație și Sănătate, unde decalajul de gen este redus, indicele fiind apropiat de egalitate. O tendință favorabilă se înregistrează și la categoria Participare Economică și oportunitate, unde mărimea indicelui se situează la nivelul de circa 78,7% în ultimii 2 ani prezentați. La categoria Abilitare politică, nivelul indicelui este redus pe întreaga perioadă analizată, chiar dacă, în dinamică, s-a înregistrat o îmbunătățire a sco-

⁴⁰Surse: Global Gender Gap Report 2015, p. 260–261. Disponibil: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/> Global Gender Gap Report 2018, p. 187–188. Disponibil: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf, Global Gender Gap Report 2020, p. 247–248. Disponibil: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, Global Gender Gap Report 2021, p. 279-280, Disponibil: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, (accesate 11.02.2022)

⁴¹ Global Gender Report 2021, Disponibil: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, (accesat 11.02.2022)

rului cu 14,7% în anul 2020 față de 2006 ca urmare a rezultatelor alegerilor parlamentare și locale din anul 2019. În general, anul 2021 a adus îmbunătățire pe cele trei domenii și menținerea situației pe domeniul Sănătate și supravețuire.

Un deceniu de date reflectă că egalitatea de gen privind Participarea Economică și oportunitatea înregistrează tendințe pozitive în sensul micșorării decalajului. Astfel, pe plan mondial, în 2020, acest indice a fost, în medie, la nivelul de 58%, în timp ce, în R. Moldova, este 78,8%. La capitolul Nivelul de Educație, decalajul de gen global este nesemnificativ, indicele fiind de 96%. În R. Moldova este aproape de paritate, IDG fiind de 99,6%. Sănătatea și supraviețuirea prezintă o medie globală de 97%, iar în R. Moldova nivelul indicelui constituie 98%. La categoria Abilitare (putere) politică decalajul rămâne a fi important în ultimul deceniu, comparativ cu alte domenii.

Indicele Decalajului de Gen Global, la nivelul tuturor țărilor, a crescut în ultimii 2 ani și a atins 25% în anul 2020⁴², în timp ce în R. Moldova mărimea indicelui a depășit media mondială, fiind de 26,4%.⁴³

În anul 2021, chiar și în contextul situației pandemice Covid-19, Republica Moldova a reușit unele performanțe. Ne referim la abilitatea politică și participarea economică. Raportul privind Indicele Decalajului de Gen Global oferă un set minim de date privind situația egalității de gen, precum și direcții de urmărire a lacunelor existente cu privire la mărimi critice astfel, încât guvernele să determine obiectivele în cadrul propriilor contexte economice, politice și culturale.

Raportul privind indicele egalității de gen la nivelul Uniunii Europene⁴⁴

La nivelul Uniunii Europene, eforturile comune privind implementarea abordării integratoare de gen s-au soldat cu elaborarea mai multor metode, tehnici și instrumente, ce stau la dispoziția țărilor membre UE. Pentru a contribui la consolidarea și promovarea egalității de gen, inclusiv integrarea dimensiunii de gen în toate politicile UE și politicile naționale, în anul 2006 a fost înființat Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE), care este un organism autonom al Uniunii Europene.⁴⁵

Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene a definit motivele obiective și sarcinile specifice Institutului, atribuindu-i rolul central privind promovarea egalității între femei și bărbați la nivelul UE. Astfel, Institutul a devenit

⁴² Global Gender Gap Report 2021, Disponibil: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, (accesat 11.02.2022)

⁴³ Global Gender Gap Report 2021, p. 279-280, Disponibil: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, (accesat 11.02.2022)

⁴⁴ Raportul privind indicele egalității de gen la nivelul Uniunii Europene, Disponibil: <http://eige.europa.eu/about-eige>

⁴⁵ Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului nr. 1922/2006 din 20 decembrie 2006 privind înființarea unui Institut European pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Disponibil: <http://eige.europa.eu/about-eige>, (accesat 12.11.2018)

centrul european de cunoștințe cu privire la aspectele egalității de gen, o sursă independentă de informații și date cu privire la egalitatea de gen. Statisticile adecvate, datele și măsurile sunt componente esențiale ale politicilor de integrare a dimensiunii de gen.⁴⁶

Indicele Egalității de Gen (IEG) este un indicator compozit, care oferă o măsură pentru toate statele membre și reflectă complexitatea conceptului privind egalitatea de gen.⁴⁷ Acesta măsoară diferențele de gen într-un interval de timp pe domenii relevante de politică în cadrul UE (Figura 1.1). Indicele este format prin combinarea acestor indicatori de gen într-o singură măsură IEG (Anexa 1.2).

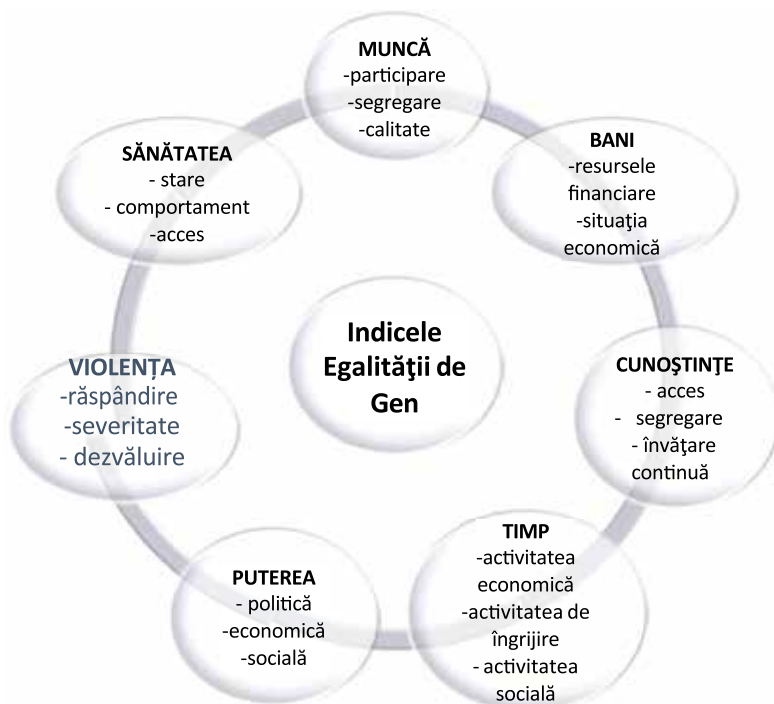


Figura 1.1. Principalele domenii de evaluare a egalității de gen la nivelul Uniunii Europene

Raportul privind Indicele Egalității de Gen include patru perioade – 2005, 2010, 2012, 2015 și 2021 – pentru 28 țări țări ale Uniunii Europene, până la brexit (2019), și 27 de țări după acesta.

Dinamica indicatorilor egalității de gen pe domenii și indicele compozit sunt prezentate în Tabelul 1.4.

⁴⁶ The Gender Equality Index 2015 Report, Measuring gender equality in the European Union 2005– 2012, Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/about> , (accesat 12.11.2018)

⁴⁷ Disponibil: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215616enn.pdf>, (accesat 12.11.2018)

Tabelul 1.4.

**Dinamica indicatorilor egalității de gen pe domenii și indicele compozit,
2005-2021 (%)⁴⁸**

Domeniu	2005	2010	2012	2015	2021	Modificare 2021 față de 2005
<i>Muncă</i>	70.0	70.5	71.0	71.5	71,6	+1,6
<i>Bani</i>	73.9	78.4	78.4	79.6	82,4	+8,5
<i>Cunoștințe</i>	60.8	61.8	62.8	63.4	62,7	+1,9
<i>Timp</i>	66.7	66.3	68.9	65.7	64,9	-1,8
<i>Puterea (Abilitarea)</i>	38.9	41.9	43.5	48.5	55	+16,1
<i>Sănătatea</i>	85.9	87.2	87.2	87.4	87,8	+1,9
Indicele egalității de gen, UE	62.0	63.8	65.0	66.2	68	+6,0

Din datele tabelului, constatăm că Indicele egalității de gen per total UE-28 este peste 62% și în continuă creștere pe întreaga perioadă analizată. Cea mai bună situație privind egalitatea de gen se prezintă în domeniul *Sănătății*, unde starea, comportamentul și accesul la serviciile medicale situează IEG la intervale între 87,2-87,4%. Mărimea indicelui este peste 70% la indicatorii ce vizează domeniile *Muncă* și *Bani* și peste 60% la capitole *Cunoștințe* și *Timpul*. Un singur indicator prezintă niveluri reduse pe întreagă perioada analizată și se referă la poziția *Puterea sau Abilitarea politică*, fiind sub 50%. Monitorizarea indicatorilor permite și realizarea acțiunilor de îmbunătățire a inegalităților, de altfel, asistăm la o tendință crescătoare de la 38,9% în 2005 până la 48,5% în 2015. Unele oscilații în timp a mărimii indicatorilor se justifică prin intrarea unor țări noi în UE având un grad general de dezvoltare mai mic, decât media europeană. Complementar acestor șase domenii principale, începând din anul 2013, sunt analizate încă 2 domenii suplimentare/complementare și anume: violența și interferarea inegalităților, care comportă caracter informativ, deoarece se intersectează cu inegalitățile de gen existente în domeniile evaluate și prezintă interes prin prisma determinării măsurilor de combatere complexă a inegalităților de gen.

Indicatorii incluși în rapoartele prezentate reflectă o situație parțială sau limitată, comparabilă la nivel mondial sau regional în ceea ce privește decalaje-

⁴⁸ Surse: *Raportul EIGE, 2017*. The Gender Equality Index 2017 Report. Disponibil: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>, (accesat 13.11.2018), *Raportul EIGE, 2021*. The Gender Equality Index 2021, Report, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EU>, (accesat 10.02.2022)

le de gen existente la nivelul fiecărei țări pe principalele domenii considerate fundamentale în dezvoltarea acestora. Însă, acești indicatori reprezintă repere sau puncte de plecare pentru fiecare guvern privind segmentele problematice existente care necesită atenția sporită în eforturile promovării egalității de gen în cadrul societății.

Indexul Egalității de Gen 2021 la nivel național⁴⁹

Indexul Egalității de Gen determină progresele și regresele înregistrate în asigurarea oportunităților egale pentru femeile și bărbații din Republica Moldova în șase domenii cheie – *piața muncii, politica, educația, accesul la resurse, percepții și stereotipuri și sănătatea*. În 2021, nivelul egalității de gen se echivalează cu 59 de puncte din maximum 100, ceea ce e cu un punct mai mic decât în anul precedent. Dacă în anii anteriori se înregistrau progrese în ritm lent, anul 2021 a adus regrese. Scăderea unui punct semnifică nu altceva că politicile întreprinse au un impact redus.

Datele Indexului 2021 arată că jumătate dintre cele șase domenii au înregistrat scăderi ale valorilor. Nivelul egalității este măsurat, după cum a fost menționat, de la 0 (zero) la 100 (o sută). Astfel, cu cât indicele calculat este mai aproape de 100, cu atât nivelul egalității de gen pe acel domeniu este mai înalt. Cea mai pronunțată diminuare observăm pentru ariile *Accesul la resurse, Educație și Piața muncii*. Astfel, specificul acestor arii vin să evidențieze manifestarea inechităților în ambele direcții, atât asupra femeilor, cât și a bărbaților.

Piața muncii din Moldova se caracterizează prin decalaje de gen pronunțate care se reflectă negativ asupra femeilor, în majoritatea cazurilor. În ultimii 3 ani observăm o scădere scontată a valorilor indexului pentru piața muncii, femeile fiind cele mai afectate. Ultimele date oferite de Biroul Național de Statistică, arată o retragere a femeilor din rândul persoanelor ocupate (rata de ocupare a femeilor – 36,5%, a bărbaților – 44,2%). Retragera femeilor de pe piața muncii le face mai dependente de prestații sociale – aceasta reprezentând, în 2019, 24,1% din veniturile total disponibile ale acestora (16,2% în cazul bărbaților). Măsurile orientate spre reconcilierea eficientă a vieții profesionale cu cea personală ar putea fi considerate motivele de bază ce alimentează respectivul regres în atingerea echilibrului de gen în materie de muncă. Totodată, potrivit datelor BNS, în 2019, în medie, doar 22,5% din numărul total al copiilor de 1-2 ani erau încadrați în instituțiile de educație timpurie. Decalajul între salariul mediu al femeilor și bărbaților crește constant, actualmente constituind 14,1%. În termeni monetari, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de **17 079 MDL în 2020**.

⁴⁹ Indexul Egalității de Gen 2021: care este nivelul de egalitate dintre femei și bărbați în Moldova? , 2021, Disponibil: <https://progen.md/wp-content/uploads/2021/03/INDEXUL-EGALITATII-DE-GEN-2021-1.pdf> , (accesat 15.02.2022)

Criza cauzată de pandemia CODIV-19 scade și mai mult din șansele femeilor de a se bucura de oportunități egale cu bărbații.⁵⁰ Recentele studii cu privire la impactul pandemiei asupra egalității de gen au evidențiat că măsurile instaurate pentru depășirea efectelor coronavirusului au accentuat inechitățile și așa semnificative în divizarea responsabilităților de îngrijire și a determinat o retragere și mai mare a femeilor de pe piața muncii.

Indexul Egalității de Gen măsoară inegalitatea în ambele direcții. De cele mai multe ori, conceptul egalității de gen este confundat cu demersul de a promova în exclusivitate drepturile femeilor. Datele Indexului egalității de gen arată că, de fapt, și bărbații sunt afectați direct de inegalitatea de gen, în special pe domeniile sănătății și educației. Studiile relevă că bărbații sunt mai reticenți să investească sau să participe la instruire pentru sporirea calificării profesionale și sunt mai puțin predispuși să acceseze serviciile medicale pentru evaluarea consecventă și ordinară a stării de sănătate.

În cazul menținerii tendinței actuale, Moldova va atinge un nivel perfect al egalității de gen (mai mult de 95 de puncte din 100) peste 204 ani. În anul precedent, în baza calculelor și a variațiilor valorilor Indexului Egalității de Gen pentru ultimii 10 ani, CPD a estimat că femeile din Moldova se vor bucura de oportunități egale cu bărbații abia peste circa 200 de ani. Estimările actualizate arată că Moldova va atinge un nivel perfect al egalității de gen (mai mult de 95 de puncte din 100) deja peste 204 ani.

Inegalitatea de gen împiedică Moldova să-și atingă întregul potențial. Astfel, autoritățile trebuie să întreprindă măsuri urgente ca să accelereze progresele în domeniul egalității de gen. Dat fiind menținerea și chiar accentuarea inegalităților de gen, organizațiile societății civile⁵¹ din domeniu au solicitat **Parlamentului, Președinției și Guvernului să adopte măsuri pentru a demonstra adevărata intenție de a promova egalitatea de gen în Moldova. Aceste propuneri se referă la:**

1. **Sporirea accesului la servicii de educație timpurie**, prin: (i) extinderea serviciilor de creșe publice⁵² și (ii) deschiderea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor de către angajatori.

2. **Implementarea măsurilor de încurajare a ambilor părinți să beneficieze de concediul de îngrijire a copilului.** Aceasta ar fi posibil prin: (i) aplicarea „cotei pentru tați” (father’s quota), politică ce rezervă exclusiv tatălui o anumită perioadă din concediul parental, care nu este transferabilă (dacă tatăl nu o utilizează, atunci familia pierde perioada respectivă) și (ii) oferirea suplimentelor

⁵⁰ Munca inegală pe timp de pandemie. Analiza inegalităților de gen pe piața muncii în timp de pandemie, 2021, Disponibil : https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu_Impact_COVID_corectat.pdf, (accesat 11.01.2022)

⁵¹ Ne referim la Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, <https://progen.md/indexul-egalitatii-de-gen-2021-care-este-nivelul-de-egalitate-dintre-femei-si-barbati-in-moldova/>, (accesat 11.01.2022)

⁵² Proiectul Legii prin care angajatorii vor avea dreptul să organizeze servicii de îngrijire a copiilor în interiorul întreprinderii a fost discutat în Parlamentul Republicii Moldova în februarie 2022.

financiare acelor tați care ar dori să prelungească durata concediului parental, mai mult decât perioada minimă prevăzută.

3. **Diminuarea diferenței salariale prin:** (i) introducerea în cadrul legal național a definițiilor muncii egale și a muncii de valoare egală; (ii) introducerea măsurilor de sporire a transparenței în sistemul de salarizare; (iii) eliminarea prevederilor legislative discriminatorii; (iv) introducerea mandatului clar pentru instituțiile de egalitate în prevenirea discriminării în domeniul remunerării.

4. **Introducerea măsurilor de combatere a hărțuirii sexuale în câmpul muncii printre care:** (i) legalizarea chestionării anonime drept instrument de identificare a incidenței hărțuirii sexuale la locul de muncă; (ii) elaborarea și aprobarea ghidului practic pentru angajatori/angajatoare ce va include acțiuni și instrumente specifice de creare a unui mediu de lucru fără discriminare, abuzuri și hărțuire; (iii) completarea *Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați* cu prevederi referitoare la obligația angajatorului/angajatoarei de a stipula în acordurile colective de muncă clauze menite să reducă/excludă manifestări de hărțuire în câmpul muncii; (iv) completarea art. 31 alin. 2 din *Codul muncii* cu prevederea interzicerii hărțuirii sexuale la locul de muncă și aplicarea procedurilor de prevenire și eliminare a acesteia; (v) organizarea anuală a instruirilor privind fenomenul hărțuirii sexuale de către Inspectoratul de Stat al Muncii în cadrul companiilor mari din Moldova.

Una din recomandările societății civile și a partenerilor de dezvoltare - ratificarea *Convenției de la Istanbul* - a fost deja susținută de Parlamentul Republicii Moldova și votată.

1.4. Direcțiile strategice privind asigurarea egalității de gen

Pe plan mondial, pe baza lecțiilor învățate din punerea în aplicare a *Platformei de acțiune de la Beijing*, au fost determinate o serie de măsuri urgente în cinci domenii globale și prioritare pentru accelerarea progresului:

- 1) *transformarea normelor sociale discriminatorii și a stereotipurilor de gen;*
- 2) *transformarea economiei în vederea realizării egalității de gen și a dezvoltării durabile;*
- 3) *asigurarea participării depline și egale a femeilor în procesul decizional la toate nivelurile;*
- 4) *creșterea semnificativă a investițiilor în egalitatea de gen:* Esențial este, în acest sens, să se reorienteze politicile fiscale și monetare pentru creșterea cheltuielilor publice cu privire la egalitatea de gen, precum și monitorizarea, analiza efectelor prin intermediul bugetului sensibil la gen;
- 5) *consolidarea responsabilității pentru egalitatea de gen și realizarea drepturilor omului raportate la femei și fete.*

În prezent, pentru fiecare zonă critică, sunt identificate obiective strategice, precum și un catalog detaliat de acțiuni conexe, care trebuie luate de guverne și de alte părți interesate, la nivel național, regional și internațional. În noua *Agendă de Dezvoltare Durabilă 2030 a ONU*, stabilită în cadrul Sesiunii a 59-a a Adunării Generale a ONU din 12 august 2015, din 17 obiective globale, obiectivul nr. 5 continuă eforturile întreprinse până în prezent și vizează: „*Realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor*”. Acest obiectiv prevede 9 ținte complexe și multidimensionale și anume:

1. Stoparea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și fetelor de pretutindeni;
2. Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva tuturor femeilor și fetelor din domeniul public și privat, inclusiv traficul de persoane și exploatare sexuală, și a altor tipuri de exploatare;
3. Eliminarea practicilor dăunătoare, cum ar fi: căsătoriile timpurii și forțate ale copiilor și mutilarea genitală a femeilor;
4. Recunoașterea și valorificarea muncii neremunerate casnice și de îngrijire, prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și a politicilor de protecție socială, precum și promovarea responsabilității comune în gospodărie și familie, după caz, la nivel național;
5. Asigurarea participării depline și efective a femeilor și egalitatea de șanse pentru posturile de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică;
6. Asigurarea accesului universal la sănătatea sexuală și reproductivă și a drepturilor de reproducere, în conformitate cu *Programul de acțiune al Conferinței Internaționale pentru Populație și Dezvoltare*, al *Platformei de la Beijing* și al altor documente revizuite;
7. Întreprinderea reformelor pentru a oferi femeilor drepturi egale la resurse economice, precum și accesul la proprietate, controlul asupra terenurilor și a altor forme de proprietate, serviciilor financiare, moștenirilor și a resurselor naturale, în conformitate cu legislația națională;
8. Sporirea utilizării tehnologiilor în rândul femeilor, în special, tehnologia informației și comunicațiilor, pentru a promova emanciparea femeilor;
9. Adoptarea și întărirea politicilor și a legislației pentru promovarea egalității de gen și emanciparea tuturor femeilor și fetelor la toate nivelurile.

În prezent, experiența acumulată privind promovarea abordării integratoare a egalității de gen oferă un cadru complex de modele, instrumente și tehnici de elaborare, implementare, analiză și evaluare. Rezultatele obținute în promovare și creșterea egalității de gen pe plan mondial, din ultimele două decenii, confirmă faptul că valorificarea egală a potențialului femeilor și bărbaților are implicații directe și indirecte asupra dezvoltării economice, creșterii echității sociale și asigurării drepturilor fundamentale ale omului.

Pe plan regional, eforturile Uniunii Europene privind promovarea egalității de gen în toate țările membre, cât și la nivelul întregii comunități, au fost concentrate și reflectate în *Carta Europeană a Egalității între femei și bărbați în viața locală* (adoptată în 2006) și *Pactul european pentru egalitatea de gen 2011–2020* (adoptat în 2011).

Carta Europeană a Egalității între femei și bărbați în viața locală (CEEFBVL) este o Cartă, elaborată de Consiliul Municipiilor și Regiunilor din Europa, „pentru guvernele locale și regionale ale Europei, de angajare pentru a-și folosi autoritatea și parteneriatul pentru obținerea unei egalități mai mari pentru popoarele lor”.⁵³ Potrivit CEEFBVL, fiecare autoritate semnatară se angajează să elaboreze în mod participativ un Plan de Acțiune a Egalității în care se stabilesc principiile, acțiunile și resursele necesare în acest scop.

Până la 01 iulie 2022, CEEFBVL a fost semnată de 1906 entități din 36 de țări, printre care și reprezentanți din Republica Moldova.⁵⁴ Semnatarii recunosc că pentru asigurarea egalității de gen trebuie respectate cele șase principii fundamentale, menționate în Cartă:

- 1) *Egalitatea dintre femei și bărbați constituie un drept fundamental;*
- 2) *Pentru a asigura egalitatea dintre femei și bărbați, discriminarea multiplă și dezavantajarea trebuie să fie tratate;*
- 3) *Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor este o necesitate pentru o societate democratică;*
- 4) *Eliminarea stereotipurilor privind sexul este fundamentală pentru realizarea egalității dintre femei și bărbați;*
- 5) *Integrarea perspectivei sexului în toate activitățile guvernelor locale și regionale este necesară pentru a promova egalitatea dintre femei și bărbați;*
- 6) *Planurile și programele de acțiune finanțate corespunzător sunt instrumente necesare pentru promovarea egalității dintre femei și bărbați.*

CEEFBVL atenționează că dreptul la egalitate între femei și bărbați este o necesitate fundamentală a democrației și că o societate democratică nu-și permite să ignore priceperea, cunoștințele, experiența și creativitatea femeilor. În acest scop, trebuie să se asigure, pe baza egalității, includerea, reprezentarea și implicarea femeilor din diferite medii și grupe de vârstă diferite în toate sferile de luare a deciziilor politice și publice, folosind relațiile Uniunii Europene și parteneriatul european și internațional ca platformă pentru schimbul de experiență și învățarea reciprocă privind soluționarea problemelor legate de egalitatea femeilor și bărbaților.

Pactul european pentru egalitatea de gen a fost elaborat în strânsă legătură cu *Strategia „Europa 2020” - Strategia Uniunii Europene pentru locuri de mun-*

⁵³ Carta Europeană a Egalității între Femei și Bărbați în Viața Locală, p.1, Disponibil: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_ro.pdf, accesat (01.07.2022)

⁵⁴ Observatory ECEWMLL, The Atlas of signatories, Disponibil: <https://charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/presentation.html>, (accesat 01.07.2022),

că, o creștere inteligentă, durabilă și creșterea favorabilă a incluziunii. Conform Pactului european pentru egalitatea de gen, Consiliul European recunoaște că egalitatea între femei și bărbați este o valoare fundamentală a Uniunii Europene și că politicile de egalitate de gen sunt vitale pentru creșterea economică, prosperitate și competitivitate.

Boxa informativă 1.4.

Angajamente și acțiuni de reducere a diferențelor de gen⁵⁵

Principalele angajamente	Măsurile pentru reducerea diferențelor de gen
Reducerea decalajelor de gen pe piața forței de muncă și în sfera protecției sociale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ asigurarea ocupării tuturor categoriilor de vârstă a femeilor pe piața forței de muncă și combaterea tuturor formelor de discriminare; ✓ eliminarea stereotipurilor de gen și promovarea egalității de gen în educație și formare, precum și în viața profesională; ✓ asigurarea remunerării egale pentru muncă egală și volum similar de muncă; ✓ promovarea emancipării femeilor în viața politică și economică, și creșterea numărului de femei în mediul de afaceri; ✓ încurajarea partenerilor sociali și a întreprinderilor pentru punerea în aplicare a inițiativelor în favoarea egalității de gen și promovarea planurilor de egalitate de gen la locul de muncă; ✓ promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în procesele decizionale la toate nivelurile și în toate sferile, în scopul valorificării depline a tuturor talentelor.
Promovarea echilibrului muncă-viață pentru femei și bărbați pe tot parcursul vieții	<ul style="list-style-type: none"> ✓ îmbunătățirea furnizării de servicii de îngrijire a copiilor adecvate, accesibile și de înaltă calitate pentru copii; ✓ îmbunătățirea furnizării de servicii și facilități de îngrijire pentru alte persoane aflate în întreținere; ✓ promovarea programelor de lucru flexibile și diversificarea formelor de concediu atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

⁵⁵ Sursa: European Pact for Gender Equality (2011-2020); https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf, (accesat 15.11.2021)

Combaterea tuturor formelor de violență împotriva femeilor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ adoptarea, aplicarea și monitorizarea strategiilor la nivel național și UE în vederea eliminării violenței împotriva femeilor; ✓ consolidarea acțiunilor de prevenire a violenței asupra femeilor și protecția victimelor din toate grupurile dezavantajate; ✓ creșterea rolului și a responsabilităților bărbaților și băieților în procesul de eradicare a violenței împotriva femeilor.
---	--

Anii 2020-2021 în arealul european au fost marcați de adoptarea altor documente strategice importante. Astfel, prima **Strategie UE privind drepturile victimelor (2020-2025)** abordează nevoile specifice ale victimelor violenței de gen, în special o abordare specifică a violenței psihologice împotriva femeilor și impactului asupra sănătății mintale a acestora pe termen lung. Documentul subliniază că este necesară eliminarea lacunelor actuale din legislația UE și cere Comisiei să prezinte neîntârziat o propunere de revizuire a *Directivei privind drepturile victimelor*, în lumina standardelor internaționale privind violența împotriva femeilor, cum ar fi *Convenția de la Istanbul*, în vederea consolidării legislației privind drepturile, protecția și despăgubirea victimelor. Strategia subliniază că este necesar ca toate victimele să aibă acces efectiv la justiție prin punerea în aplicare a *Directivei privind drepturile victimelor*, care este încă incompletă în unele state membre. Unul din instrumentele susținute pentru promovarea drepturilor victimelor este ordinul european de protecție.

În ianuarie 2021 a fost promovată **Strategia UE privind egalitatea de gen 2020 -2025**. Obiectivul Strategiei este de a asigura „o Uniune Europeană fără discriminare și inegalități structurale”, pentru toate persoanele în toată diversitatea lor. Până în 2025, Europa s-ar putea apropia mult de dezideratul de a deveni un continent în care femeile sunt egale cu bărbații. Ideea este ca toți europenii – femei sau bărbați, fete sau băieți – să se bucure de libertatea de a-și urma propria cale, să aibă șanse egale de a prospera, să poată fi membre/membri egali în societate și să poată deveni lidere/lideri dacă o merită.

Obiectivele-cheie ale strategiei sunt: încetarea violenței împotriva femeilor; combaterea stereotipurilor de gen; eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă; asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei; eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică. Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice. **Intersecționalitatea** este principiul orizontal pentru punerea sa în aplicare. Deși strategia se concentrează pe acțiunile de pe

teritoriul UE, ea este coerentă și cu politica externă a UE privind egalitatea de gen și emanciparea femeilor.

Documentul subliniază importanța abordării duale alese, constând în măsuri specifice și în angajamentul de a implementa cu consecvență integrarea perspectivei de gen și intersecționalitatea ca principii transversale. Strategia recunoaște legătura puternică dintre domeniile de activitate și eliminarea stereotipurilor, prejudecăților de gen și discriminării.

Pentru a măsura și a evalua periodic succesul strategiei, UE propune mecanisme de monitorizare puternice. Pornind de la necesitatea de a combate discriminarea pe mai multe niveluri, în special a grupurilor vulnerabile, cum ar fi femeile cu dizabilități, femeile negre, migrante, aparținând minorităților etnice și femeile de etnie romă, femeile în vârstă, mamele singure, persoanele LGBTIQ+ și femeile fără adăpost, UE susține că este important să se garanteze faptul că acestea beneficiază de obiectivele și acțiunile Strategiei UE pentru egalitatea de gen 2020-2025.

UE a propus instituirea unui organism dedicat egalității de gen, care să reunească ministrele/miniștrii și secretarele/secretarii de stat responsabili cu egalitatea de gen într-un singur forum dedicat, cu scopul de a oferi măsuri comune și concrete pentru a răspunde provocărilor în domeniul drepturilor femeilor și al egalității de gen și să asigure discutarea problemelor legate de egalitatea de gen la cel mai înalt nivel politic.

Potrivit recomandărilor, fiecare stat membru trebuie să înființeze o formațiune oficială privind egalitatea de gen, pentru a oferi ministrelor/miniștrilor și secretarelor/secretarilor de stat responsabili de egalitatea de gen un forum special pentru discuții și pentru a facilita mai mult integrarea dimensiunii de gen în toate politicile UE, inclusiv în politica în domeniul ocupării forței de muncă și în politica socială. În toamna 2020 a fost aprobat *Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027*. Noul plan de acțiune se bazează pe realizările planului de acțiune din 2016 și prezintă noi acțiuni și un cadru mai solid pentru promovarea integrării și a incluziunii, punând accentul pe aspectele esențiale ale integrării și ale incluziunii reușite într-o societate-gazdă: educație și formare, ocuparea forței de muncă și competențe, sănătate și locuințe.

Planul de acțiune va sprijini comunitățile locale prin: consolidarea capacității autorităților locale și regionale de a stimula implicarea comunităților locale în elaborarea și punerea în aplicare a unor măsuri și programe de integrare; finanțarea de proiecte care promovează acțiuni de voluntariat concepute în comun de persoanele cu profil de migranți și de comunitățile-gazdă, precum și promovarea programelor de mentorat și a rețelelor de „amici” între comunitățile locale și nou-veniți. Acordarea unui premiu de integrare pentru școli, comunități locale, organizații artistice și culturale, precum și cluburi sportive și de tineret va spori vizibilitatea contribuției lor la integrare și incluziune. Aceste acțiuni îi

vor ajuta, de asemenea, pe nou-veniți să își asume responsabilitățile în ceea ce privește consolidarea legăturilor cu societatea-gazdă.

Planul abordează, de asemenea, aspecte transversale precum: încurajarea parteneriatelor între actorii-cheie din domeniul integrării, combaterea rasismului și a discriminării, maximizarea utilizării și a impactului finanțării UE pentru integrare și incluziune, promovarea participării active a migranților și a cetățenilor UE cu profil de migranți în societățile-gazdă, utilizarea instrumentelor digitale și monitorizarea progreselor, precum și elaborarea de politici de integrare și incluziune bazate pe dovezi fiabile. Planul ține seama și de nevoile specifice ale diferitelor grupuri, inclusiv ale cetățenilor UE cu profil de migranți, ale femeilor, ale minorităților religioase, ale persoanelor cu handicap, de exemplu. Crearea unui cadru în care atât persoanele cu profil de migranți, cât și comunitățile-gazdă să se implice activ în procesul de integrare este esențială pentru realizarea unei integrări durabile și reușite.

Prioritățile-cheie privind asigurarea egalității de gen în R. Moldova vizează următoarele:

- *Creșterea participării femeilor la procesul decizional și la activitatea politică;*
- *Creșterea abilității economice a femeilor și consolidarea independenței financiare;*
- *Prevenirea și combaterea tuturor formelor de violență;*
- *Reducerea sărăciei și asigurarea protecției sociale pentru grupurile vulnerabile;*
- *Continuarea eforturilor de asigurare a egalității de gen în politicile și programele naționale, sectoriale și transversale;*
- *Armonizarea legislației naționale la prevederile Directivelor CE a Consiliului Europei;*
- *Implementarea bugetării sensibile de gen la toate nivelurile și integrarea în CBTM.*

Până de curând, soluționarea problemelor identificate, precum și direcțiile prioritare au fost încadrate în *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017–2021* pe 10 arii de intervenție:

1. Participarea femeilor la nivel de luare a deciziilor;
2. Piața muncii și disparitate salarială de gen;
3. Protecție socială și politici familiale;
4. Sănătate;
5. Educație;
6. Schimbări climatice;
7. Mecanismul instituțional;
8. Stereotipurile în societate și comunicarea nonviolentă;
9. Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare;

10. Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen.

O altă acțiune importantă se referă la alinierea Republicii Moldova la obiectivele de dezvoltare durabilă din *Agenda 2030* a ONU. În acest sens, au fost evaluate toate documentele de politici ale Republicii Moldova și elaborate recomandări privind integrarea obiectivelor durabile în cadrul fiecărui domeniu.⁵⁶

Pentru Republica Moldova, realizarea Obiectivului de Dezvoltare Durabilă numărul 5 – *Realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor* – se va axa pe următoarele șase ținte:

- 5.1. Eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și fetelor;
- 5.2. Prevenirea și eliminarea violenței împotriva fetelor și femeilor, inclusiv traficul;
- 5.3. Eliminarea căsătoriilor timpurii și forțate cu copii;
- 5.4. Recunoașterea și aprecierea îngrijirii și lucrului casnic neplătit prin furnizarea de servicii publice, infrastructurii și politicilor de protecție socială;
- 5.5. Asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și egalității de șanse la posturi de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică;
- 5.6. Asigurarea accesului universal la servicii de îngrijire medicală, la sănătatea sexuală și reproductivă, inclusiv pentru planificarea familiei și pentru informarea și educarea sexuală și reproductivă.

Problematica egalității de gen afectează toate sferele vieții economico-sociale și continuă să se dezvolte în sensul unei perspective multidimensionale de implementare a principiului. Acțiunile necesare pentru reducerea inegalităților în R. Moldova trebuie să fie îndreptate spre asigurarea reprezentării din perspectiva genului în sfera politică, în procesele decizionale în toate sferele și la toate nivelurile, avansarea în carieră și ocuparea posturilor de conducere, combaterea violenței, educația și combaterea percepțiilor și a stereotipurilor prezente în societate privind rolul femeilor în societate, independența financiară și abilitarea economică etc.

⁵⁶ Adaptarea Agendei 2030 de dezvoltarea durabilă la contextul Republicii Moldova, 2017. Disponibil: http://www.md.undp.org/content/dam/moldova/docs/Publications/Targets_UNU_RO.pdf, (accesat 16.11.2021)

AUTORIȚĂȚILE ABILITATE CU ATRIBUȚII ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN SI COMPETENȚELE ACESTORA

Autoritățile abilitate în domeniul egalității între femei și bărbați, art. 15	Competențele în domeniul egalității de gen, art.16-22
Parlamentul	<p>a) adoptă cadrul legislativ care asigură egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile;</p> <p>b) monitorizează implementarea principiului egalității între femei și bărbați în toate direcțiile și la toate nivelurile politicii de stat;</p> <p>c) examinează rapoartele Guvernului și ale Avocatului Poporului asupra situației în domeniu, conform legislației.</p>
Guvernul	<p>a) asigură integrarea în politici, strategii, programe, acte normative și investiții financiare a principiului egalității între femei și bărbați;</p> <p>b) aprobă planurile și programele naționale privind egalitatea între femei și bărbați, monitorizează realizarea lor;</p> <p>c) prezintă periodic Parlamentului rapoarte asupra situației și activității în domeniu, conform legislației</p>
Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați	<p>a) promovează egalitatea între femei și bărbați, abordarea ei complexă;</p> <p>b) coordonează activitatea autorităților administrației publice centrale și locale în problemele egalității între femei și bărbați;</p> <p>c) dezvoltă colaborarea structurilor de stat cu societatea civilă și cu organizațiile internaționale, precum și impulsionează parteneriatul acestora cu sectorul privat și cu mediul de afaceri în promovarea egalității între femei și bărbați;</p> <p>d) analizează planurile și programele naționale și locale, valorificarea investițiilor financiare în domeniul egalității între femei și bărbați.</p>

Ministerul Muncii și Protecției Sociale (organ specializat)	<p>a) elaborează și perfecționează cadrul legislativ și normativ în domeniul egalității între femei și bărbați;</p> <p>b) identifică necesitatea efectuării studiilor analitice în domeniul egalității între femei și bărbați în parteneriat cu alte autorități ale administrației publice centrale de specialitate;</p> <p>c) elaborează documentele de politici în domeniul egalității între femei și bărbați și prezentarea acestora Guvernului spre aprobare;</p> <p>d) elaborează, fundamentează și dezvoltă proiectele în domeniul egalității între femei și bărbați în cooperare cu societatea civilă și cu organizațiile internaționale;</p> <p>e) coordonează metodologic activitatea grupului coordonator în domeniul gender și a unităților gender din cadrul administrației publice centrale de specialitate și al administrației publice locale;</p> <p>f) elaborează și coordonează implementarea programelor în domeniul egalității între femei și bărbați, organizează în parteneriat cu societatea civilă campaniilor de mediatizare, planifică studiile și cercetările în domeniu și a altor activități de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;</p> <p>g) monitorizează și evaluează politicile și programele din domeniu;</p> <p>h) coordonează procesul de elaborare a rapoartelor naționale și a rapoartelor guvernamentale periodice asupra gradului de implementare a prevederilor tratatelor internaționale din domeniu;</p> <p>i) coordonează și monitorizează implementarea recomandărilor din domeniul de referință adresate Guvernului de către comitetele și consiliile specializate ale ONU și ale Consiliului Europei;</p> <p>j) organizează activitatea curentă și de secretariat a Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați;</p> <p>k) stabilește parteneriatul cu sectorul privat și cu mediul de afaceri, precum și cu organizațiile necomerciale în vederea promovării și implementării principiului egalității între femei și bărbați;</p> <p>l) exercită alte atribuții în domeniu conform legislației.</p>
--	---

<p>Ministerele și alte autorități administrative centrale (<i>grupurile coordonatoare în domeniul gender</i>)</p>	<p>a) asigură abordarea complexă a egalității între femei și bărbați și realizării tratatelor internaționale din domeniu în sfera de competență;</p> <p>b) asigură respectarea principiului egalității între femei și bărbați în politica de cadre și crearea condițiilor de prevenire a oricăror forme de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la locul de muncă;</p> <p>c) prezintă către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în modul stabilit, a rapoartelor despre situația privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;</p> <p>d) exercită alte atribuții în domeniu conform legislației.</p> <p>Grupul coordonator în domeniul gender are următoarele atribuții:</p> <p>a) monitorizează respectarea legislației în domeniul de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate;</p> <p>b) aprobă rapoartele unităților gender privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în sectorul de activitate și le prezintă în modul prevăzut organului specializat;</p> <p>c) examinează cazurile de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la nivel de ramură, precum și în structurile descentralizate și desconcentrate;</p> <p>d) înaintează conducătorului/conducătoarei autorității propuneri de înlăturare a condițiilor de discriminare;</p> <p>e) cooperează cu Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, oferind datele, informațiile și documentele solicitate de acesta;</p> <p>f) remite organelor de drept abilitate materialele acumulate în cazurile de examinare a plângerilor privind hărțuirea sexuală la locul de muncă;</p> <p>g) contribuie la consolidarea cunoștințelor funcționarilor publici din ramură cu privire la subiectele ce țin de asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.</p> <p>Unitatea gender (Membrii/membrele grupului coordonator) are următoarele atribuții:</p> <p>a) prezintă propuneri de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile sectoriale de activitate;</p>
--	---

	<p>b) identifică, studiază și contribuie la soluționarea problemelor de discriminare după criteriul de sex în domeniul de activitate;</p> <p>c) participă la examinarea petițiilor asupra cazurilor de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la locul de muncă;</p> <p>d) elaborează rapoarte privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați și le prezintă spre aprobare grupului coordonator în domeniul gender;</p> <p>e) studiază experiența internațională;</p> <p>f) exercită alte atribuții conform legislației.</p>
Autoritățile administrației publice locale (unitățile gender)	<p>a) asigură integrarea principiului de egalitate între femei și bărbați în politici, programe, acte normative și investiții financiare la nivel local;</p> <p>b) monitorizează implementarea programelor, organizarea campaniilor de informare, a cercetărilor și altor acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați la nivel local;</p> <p>c) colaborează cu organizațiile neguvernamentale, fundațiile, sindicatele, patronatul și organismele internaționale care contribuie la implementarea egalității între femei și bărbați;</p> <p>c1) prezintă către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în modul stabilit, rapoartele despre situația în teritoriul administrat privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;</p> <p>d) alte atribuții de domeniu, conform legislației.</p> <p>Unitatea gender din cadrul autorităților administrației publice locale:</p> <p>a) prezintă propuneri de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile, programele și actele normative ale administrației publice locale, în bugetele unităților administrativ-teritoriale;</p> <p>b) colaborează cu organizații neguvernamentale și cu alte organizații în problema egalității între femei și bărbați;</p> <p>c) participă la examinarea petițiilor persoanelor juridice și ale persoanelor fizice asupra cazurilor de discriminare după criteriul de sex;</p> <p>d) monitorizează activitatea administrației publice locale în domeniu;</p>

	<p>e) prezintă periodic autorităților administrației publice locale rapoarte despre lucrul efectuat;</p> <p>f) elaborează rapoarte privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați pentru a fi prezentate organului specializat;</p> <p>g) exercită alte atribuții de domeniu, conform legislației. În cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi, funcțiile unității gender sînt exercitate de către secretarul consiliului local.</p>
Biroul Național de Statistică	colectează, prelucrează și generalizează informațiile statistice dezagregate pe sexe.
Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	asigură protecția împotriva discriminării și egalitatea tuturor persoanelor în conformitate cu legislația.

Anexa 1.2.

INDICELE EGALITĂȚII DE GEN LA NIVEL EUROPEAN

Domeniu	Sub Indicatorii Indicelui compozit al Egalității de Gen la nivel European
Muncă	<p>Măsoară gradul în care femeile și bărbații pot beneficia de acces egal la ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă adecvate.</p> <p>1. Participarea este măsurată prin doi indicatori:</p> <p>a) ratele de participare pe piața muncii, munca cu norma întreaga;</p> <p>b) durata vieții profesionale.</p> <p>2. Segregarea și calitatea muncii:</p> <p>a) Angajați în educație, sănătate umană și activități de asistență socială;</p> <p>b) Abilitatea de a lua o oră sau două ore în timpul orelor de lucru pentru a avea grijă de problemele personale sau familiale;</p> <p>c) Perspectivele privind cariera.</p>

Bani	<p>Vizează independența economică egală prin accesul și drepturi egale pentru femei și bărbați la resursele financiare, precum și abordarea sărăciei în rândul femeilor și creșterea inegalităților în venituri per general.</p> <p>Primul subdomeniu – resurse financiare – se măsoară prin evaluarea:</p> <p>a) diferențelor de venituri lunare între femei și bărbați, b) diferențele în cazul venitului net echivalent.</p> <p>Al doilea subdomeniu – problemele sărăciei și distribuția inegală a veniturilor – are ca indicatori:</p> <p>a) evaluarea diferențelor de gen referitoare la populație care nu este expusă riscului de sărăcie; b) raportul social de venituri între cei mai săraci și cei mai bogați din rândul populației.</p>
Cunoștințe	<p>Examinează diferențele dintre femei și bărbați în accesul lor la și a participării la educație și formare profesională. include o evaluare a accesului egal la educație și atingerea, prezența segregării de gen în domeniile de învățământ și furnizarea de învățare continuă pentru femei și bărbați.</p> <p>Primul subdomeniu măsoară nivelul de educație și segregarea prin:</p> <p>a) procentul femeilor și bărbaților care au un nivel de educație superior; b) procentul de gen în educație, sănătate și bunăstare, științele umane și arte.</p> <p>Al doilea subdomeniu acoperă zona de învățare continuă. Indicator:</p> <p>a) participarea femeilor și bărbaților la educație continuă și formare formală sau non-formală.</p>
Timp	<p>Surprinde modul în care indivizii alocă timpul între economic, îngrijire și activități sociale.</p> <p>Primul subdomeniu vizează activitățile de îngrijire și măsoară diferențele între femei și bărbați privind:</p> <p>a) implicarea în îngrijirea și educarea copiilor lor sau nepoților; b) privind activitățile de gătit și menaj.</p> <p>Al doilea subdomeniu se referă la activitățile sociale și măsoară diferențele de gen în implicarea femeilor și bărbaților în activități:</p> <p>a) sportive, culturale sau de agreement; b) de voluntariat și activități caritabile.</p>

⁵⁷ Vezi: https://wikiroro.top/wiki/Gender_Equality_Index, (accesat 15.01.2022)

Puterea	<p>Se concentrează pe reprezentarea femeilor și bărbaților în poziții de decizie în trei sub-domenii de putere de decizie: politic, social și economic.</p> <p>Primul subdomeniu, puterea politică, este măsurată prin 3 indicatori care examinează diferențele de gen privind reprezentarea în ministere, parlamente și adunările regionale.</p> <p>Al doilea subdomeniu, puterea socială, care include date privind luarea deciziilor în organizațiile de finanțare a cercetării, mass-media și sport.⁵⁷</p> <p>Ce de-al treilea subdomeniu, puterea economică, se concentrează pe ponderea:</p> <p>a) membrilor femei și bărbați în consiliile de administrație în cele mai mari companii cotate la nivel național, în consiliile de supraveghere sau consiliile de administrație;</p> <p>b) femeilor și bărbaților în toate departamentele-cheie privind luarea deciziilor în băncile centrale din statele membre.</p>
Sănătatea	<p>Examinează probleme legate de diferențele de gen privind starea sănătății. Conceptual, include trei subdomenii critice.</p> <p>1. Starea de sănătate prin indicatorii:</p> <p>a) sănătatea percepută de sine, bună sau foarte bună;</p> <p>b) speranța de viață la naștere (ani);</p> <p>c) anii de viață sănătoși la naștere (ani).</p> <p>2. Comportamentul prin indicatorii:</p> <p>a) oamenii care nu fumează și nu consumă băuturi dăunătoare;</p> <p>b) oamenii fac activități fizice și / sau consumă fructe și legume.</p> <p>3. Accesul prin indicatorii:</p> <p>a) gradul de satisfacție pentru nevoile de examinare medicală;</p> <p>b) gradul de satisfacție pentru nevoile examinare dentară.</p>

<p>Violenta – segment complementar de analiza pe baza sondajului la nivelul UE (UE-28)⁵⁸</p>	<p>1. Răspândirea – 21.2% a) Procentul femeilor care au suferit o violență fizică și / sau sexuală de la vârsta de 15 ani – 33,0%; b) Procentul femeilor care au avut parte de violență fizică și / sau sexuală în ultimele 12 luni – 7.8%; c) Femei victime ale omuciderii intenționate de către făptuitor, rata la 100 000 de locuitori – N/A.</p> <p>2. Severitatea – 46.9% a) Procentul femeilor care au suferit consecințe ale violenței fizice și/ sau sexuale de la vârsta de 15 ani – 68,9; b) Procentul femeilor care au suferit consecințe ale violenței fizice și/ sau sexuale în ultimele 12 luni – 32,9%; c) Procentul femeilor care au suferit o violență fizică și / sau sexuală din partea mai multor tipuri de făptași (partener actual, fost partener și/ sau partener) – 37.4%.</p> <p>3. Dezvăluirea – 14.3% a) Procentul femeilor care au suferit o violență fizică și/sau sexuală în ultimele 12 luni și nu au spus nimănui – 13.4; b) Procentul femeilor care au suferit o violență psihologică de către un actual sau fost partener – 43%; c) Procentul femeilor care au suferit hărțuire sexuală de către orice făptuitor – 55%; d) Procentul femeilor care au experimentat urmărirea de către orice făptuitor – 18%; e) Femeile și fetele au înregistrat victime ale traficului de ființe umane de către statele membre ale UE, rata la 100 000 de femei feminine – 2,3%.</p>
--	--

Anexa 1.3.

Metodologia determinării indexului egalității de gen în R. Moldova

Indexul Egalității de Gen măsoară nivelul egalității de gen pe 6 domenii cheie. Indexul Egalității de Gen, este calculat în baza a 31 de indicatori de impact, pentru fiecare domeniu a fost calculat un sub-index care poate varia de la 0 – indicând o inegalitate totală între femei și bărbați și 100 – indicând o egalitate

⁵⁸ EIGE's calculation, FRA, Violence against women_ an EU-wide survey, 2012 Fundamental Rights Agency (FRA), Violence against women_ an EU-wide survey, 2012 EIGE's calculation, European Commission, 2013. EU-28: EU-27. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>, (accesat 10.09.2018)

de gen perfectă. Astfel, cu cât indicele calculat este mai aproape de 100, cu atât nivelul egalității de gen pe acel domeniu este mai înalt.⁵⁹

Domeniul	Indicatorii
Piața Muncii	<ul style="list-style-type: none"> • Rata de ocupare. • Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie măsurată prin rata de ocupare în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25–49 de ani, care au cel puțin un copil de 0–6 ani. • Segregarea pe piața muncii măsurată prin indexul de segregare pe orizontală (segregarea pe sectoarele economice) și indicele segregării pe verticală (segregarea pe poziții în cadrul sectorului). • Rata de ocupare informală, cu excepția sectorului agricol.
Politică	<ul style="list-style-type: none"> • Ponderea candidaților/candidatelor în cadrul alegerilor parlamentare. • Ponderea deputaților/deputatelor în Parlament. • Ponderea candidaților/candidatelor pentru funcția de consilier/consilieră local/locală. • Ponderea candidaților/candidatelor la funcția de primar. • Ponderea persoanelor alese în funcția de primar.
Educație	<ul style="list-style-type: none"> • Ponderea studenților/studentelor în domeniile cu profil real (științe exacte, inginerie, tehnologii de fabricare, tehnologie chimică, arhitectură și construcții). • Ponderea studenților/studentelor în domenii cu profil umanist (științe ale educației, arte, științe umanistice, științe politice, științe sociale, asistența socială, științe ale comunicării). • Ponderea studenților/studentelor din programele de învățământ superior. • Ponderea absolvenților/absolventelor în instituțiile de învățământ secundar profesional. • Ponderea persoanelor (25–64 ani) care au studii superioare.

⁵⁹ Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD). Disponibil: <https://progen.md/publicatii/>, (accesat 05.10.2021)

Accesul la resurse	<ul style="list-style-type: none"> • Salariul mediu net lunar. • Pensia medie. • Ponderea de venituri din activitatea salarială în gospodărie. • Ponderea de venituri din activitatea individuală non agricolă. • Ponderea veniturilor din prestațiile sociale.
Percepții și stereotipuri	<ul style="list-style-type: none"> • Ponderea răspunsuri pozitive la întrebarea – destinul femeii este familia și gospodăria. • Ponderea răspunsuri pozitive la întrebarea – femeile nu au ce căuta în politică. • Ponderea răspunsuri pozitive – este mai mult de datoria bărbaților să aducă bani în casă. • Ponderea răspunsuri pozitive la întrebarea – femeile sunt mai puțin capabile și nu pot ocupa funcții de conducere. • Ponderea răspunsuri pozitive – este mai mult de datoria femeilor să se ocupe de treburile casei.
Sănătate	<ul style="list-style-type: none"> • Mortalitatea generală a populației, bolile aparatului respirator, la 100 000 de locuitori. • Morbiditate prin tumori maligne la 100 000 locuitori. • Durata medie a speranței de viață. • Mortalitatea generală a populației, boli a aparatului circulator, la 100 000 locuitori. • Mortalitatea generală a populației, boli ale aparatului digestiv la 100 000 de locuitori. • Mortalitatea generală a populației, traume și otrăviri, la 100 000 de locuitori.

Bibliografie

Acte normative

1. *Lege cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*, nr. 5 din 09.02.2006. Monitorul Oficial al RM nr.47-50 din 24.03.2006 cu modificările ulterioare, Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=107179&lang=ro#, (accesat 10.01.2022)
2. *Lege cu privire la asigurarea egalității*, nr. 121 din 25.05.2012. Monitorul Oficial al RM nr. 103 din 29.05.2012 cu modificările ulterioare, Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro, (accesat 10.01.2022)
3. *Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017–2021*, nr. 259 din 28.04.2017. Monitorul Oficial al RM nr. 171-180 din 02.06.2017. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=99875&lang=ro, (accesat 10.01.2022)
4. *Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Strategiei Naționale de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018-2023 și a Planurilor de acțiuni privind implementarea acesteia*, nr. 281 din 03.04.2018. Monitorul Oficial al RM nr. 121-125 din 13.04.2018. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=101802&lang=ro, (accesat 10.01.2022)

Literatură de specialitate

1. *A practical guide to integrating the gender perspective into a policy/programming cycle*. Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>, (accesat 18.11.2018)
2. Albu N. *Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare. Modulul I: Concepte fundamentale pentru înțelegerea noțiunii de gen. Manual*. Chișinău: Tipogr. „Elan Poligraf” – 2017. – 92 p.
3. Albu N. *Modulul III: Abordarea integratoare a egalității de gen în sectorul de apărare. Manual*. Chișinău: Tipogr. „Elan Poligraf” – 2017. – 160 p.
4. Allison J. Petrozziello. *Gen în mișcare: Abordarea legăturii dintre migrație și dezvoltare din perspectiva de gen. Manual de formare*. Centrul de instruire UN Women din Santo Domingo. UNWomen. 2013. https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Moldova/Attachments/Publications/2016/GenderOntheMove_ROM_GUIDE.pdf, (accesat 10.01.2022)
5. Baurciulu A., Casian A., Partachi I., Petroia A. [et al.]. *Bugetare sensibilă la gen. Manual*. Chișinău, Foxtrot. 2016, -242p. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2016/01/bugetarea-sensibila-la-gen---manual>, (accesat 10.01.2022)
6. Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C., *Gender mainstreaming: metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*, București: CPE - 2004, Disponibil: <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Gender-Mainstreaming.pdf>, (accesat 12.01.2022)

7. Bodrug-Lungu V., Druță A., *Valorificarea dimensiunii de gen în politicile de dezvoltare sectorială în contextul adaptării la schimbările climatice*, 2017. Disponibil: http://adapt.clima.md/public/files/elibrary/VBL_-_GHID_Valorificarea_dimensiunii_de_gen_B5.pdf , (accesat 18.11.2018)
8. Boman, A.; Eklund, U.; Lofgren, C. *Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee*. Printed by Edita Sverige AB, Stockholm 2007. Disponibil: <https://www.government.se/legal-documents/2007/04/sou-200715/>, (accesat 12.01.2022)
9. *Conferința Mondială privind condiția femeilor*, Nairobi, 1985. Disponibil: http://www.5wwc.org/conference_background/1985_WCW.html , (accesat 18.11.2018)
10. *Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor* (CEDAW), din cadrul sesiunii ONU, 1979. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>, (accesat 18.11.2018)
11. Council of Europe. *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices – Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming* (EG-S-MS), Directorate General of Human Rights, EG-S-MS (98) 2 rev. Disponibil: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_en.pdf , (accesat 18.11.2018)
12. *Cronologia – activismul femeilor*. Etapele mișcării feministe. Disponibil: <http://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/en/index.html#/1840>, (accesat 18.11.2018)
13. *Cronologia – Egalitatea de gen în cadrul ONU*. Disponibil: <https://trainingcentre.unwomen.org/timeline/#0>, 18.11.2018)
14. *European Pact for Gender Equality* (2011-2020). Disponibil: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf , (accesat 10.01.2022)
15. *GDP a poor measure of progress*, say Davos economists, WEF 2016. Disponibil: <http://www.weforum.org/agenda/2016/01/gdp>, (accesat 10.09.2018)
16. *Gender mainstreaming guidelines for project planning*, Disponibil: https://production-new-commonwealth-files.s3.eu-west-2.amazonaws.com/migrated/inline/Gender-mainstreaming-guidelines-for-project-planning-14July2017_0.pdf, (accesat 10.01.2022)
17. *Gender mainstreaming in development programming. Guidance note*. New York, 2014. Disponibil: <https://unsdg.un.org/resources/guidance-note-gender-mainstreaming-development-programming>, (accesat 18.11.2018)
18. *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*, UN WOMEN, Disponibil: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf> , (accesat 10.01.2022)
19. *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, ECOSOC, iulie 1997, capitolul IV. ECOSOC agreed conclusions, 1997/2. Disponibil: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.pdf> , (accesat 10.09.2018)

20. *Platforma de Acțiune*, Beijing 1995. Textul integral Disponibil: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html> , (accesat 10.09.2018)
21. *Rapoartele de progres al realizării Platformei de acțiuni*, Beijing 1985. Disponibil: E/2005/27-E/CN.6/2005/11; E/2010/27-E/CN.6/2010/11 , (accesat 10.09.2018)
22. *Raport privind aplicarea Platformei de la Beijing 1995–2015* (Beijing+20) mondial și pe plan național. Disponibil: [http://www.unwomen.org/en/csw/csw59–2015](http://www.unwomen.org/en/csw/csw59-2015) Disponibil: http://www.md.undp.org/content/dam/moldova/docs/Publications/Targets_UNU_RO.pdf , (accesat 10.09.2018)
23. *Raport privind realizarea Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului* (ODM). Disponibil: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/mdg/the-millennium-development-goals-report-2015.html> , (accesat 13.08.2018)
24. *Set de instrumente pentru integrarea perspectivei de gen în bugetul fondurilor UE*, Disponibil: <https://eige.europa.eu/publications/toolkit-gender-budgeting-eu-funds#downloads-wrapper> , (accesat 10.01.2022)
25. *Sustainable Development site for more on 17 goals to transform our world*. Disponibil: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/>, (accesat 10.09.2018)
26. Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. *Ghidul utilizatorului statisticii de gen*. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008, p. 101. https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf , (accesat 12.12.2021)

Surse online

1. UN Woman: <https://www.unwomen.org/en>
2. UN Women Training Centre eLearning Campus: <https://trainingcentre.unwomen.org/>
3. European Institut of Gender Equality: <https://eige.europa.eu/>
4. The Gender Equality Index Report: <http://eige.europa.eu/rdc/>
5. The Global Gender Gap Report. <https://www.weforum.org/reports>
6. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD): <https://progen.md/publicatii/>

TEMA 2. INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN POLITICILE PUBLICE ȘI PROCESELE DECIZIONALE

- 2.1. Condițiile și principiile integrării egalității de gen în politicile publice și procesele decizionale**
- 2.2. Strategii și politici de promovare a egalității de gen la nivel local**
- 2.3. Metodologia integrării egalității de gen în politicile publice și procesele de planificare**
- 2.4. Integrarea egalității de gen în procesele decizionale și organizaționale din cadrul instituțiilor publice**

Obiective operaționale:

- *Să argumenteze condițiile de bază necesare promovării abordării integratoare a dimensiunii de gen;*
- *Să identifice principiile de bază ale abordării integratoare a egalității de gen în cadrul politicilor publice;*
- *Să determine rolului guvernului în promovarea abordării integratoare a egalității de gen;*
- *Să înțeleagă importanța și funcționarea mecanismului instituțional în promovarea egalității de gen;*
- *Să cunoască ierarhizarea și locul strategiilor privind abordarea integratoare a dimensiunii de gen;*
- *Să determine obiectivele generale și specifice ale strategiilor de dezvoltare locală guvernului în promovarea abordării integratoare a egalității de gen;*
- *Să identifice corelarea obiectivelor generale și specifice cu obiectivele integrării dimensiunii de gen;*
- *Să definească conceptul de politică publică și să explice importanța politicilor publice;*
- *Să cunoască și să înțeleagă clasificarea politicilor publice sub aspect de gen;*
- *Să descrie și să explice procesul planificării și schema analitică de analiză a inegalităților;*
- *Să utilizeze metodologia de integrare a aspectelor de gen prin procedura de 8 pași;*

- *Să aplice metodologia integrării dimensiunii de gen în diferite politici și/sau în procesele de planificare utilizată la nivelul UE;*
- *Să explice importanța integrării dimensiunii de gen la nivel de instituție;*
- *Să cunoască condițiile necesare integrării dimensiunii de gen în cadrul instituției;*
- *Să identifice arii de cuprindere a egalității de gen la nivel instituțional și să poată determina arii corespunzătoare propriei instituții;*
- *Să cunoască fazele focii de parcurs privind integrarea de gen și scopul final;*
- *Să înțeleagă etapele cadrului strategic al ingerării egalității de gen și să poată aplica la nivel instituțional;*
- *Să identifice și să aplice seturi de instrumente utilizate în cadrul metodologiei integrării dimensiunii de gen în diferite politici și/sau în procesele de planificare.*

2.1. Condițiile și principiile integrării egalității de gen în politicile publice și procesele decizionale

Dimensiunea de gen afectează toate politicile publice, deciziile guvernamentale, programele, activitățile financiare și administrative, precum și procedurile organizaționale, contribuind, astfel, la o profundă transformare organizațională. În conformitate cu *Platforma de acțiune de la Beijing, 1995*, guvernele și alți actori trebuie „să promoveze o politică activă și vizibilă de integrare a perspectivei de gen în toate politicile și programele, astfel încât, înainte de luarea deciziilor, se face o analiză a efectelor asupra femeilor și a bărbaților, respectiv”. Iar principalele politici publice, ce trebuie revizuite prin prisma aspectelor de gen, sunt: drepturile omului, violența împotriva femeilor; educația; sănătatea; copiii și tinerii; puterea și procesul de luare a deciziilor; mecanismele instituționale; gestionarea resurselor naturale.⁶⁰

Condițiile necesare promovării abordării integratoare a dimensiunii de gen se referă la următoarele:

- a) *Voința politică și responsabilitate.* Autoritatea supremă, Guvernul sau, în cazul unei organizații, conducătorul trebuie să inițieze sau să declare intenția, care să afirme, în mod clar, voința de a include perspectiva egalității între femei și bărbați cu scopul realizării egalității între sexe.
- b) *Existența statisticilor* referitoare la situația actuală a femeii și bărbaților (statistici segregate pe sexe);

⁶⁰ A se vedea paragrafele 79, 105, 123, 189, 202, 229, 252, 273 ale *Platformei de Acțiune*. Platform for Action, Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995. Disponibil: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>, (accesat 10.09.2018)

- c) *Existența studiilor* din domeniul egalității, care permit o cunoaștere mai bună a relațiilor dintre sexe și identificarea inegalităților de gen;
- d) *Existența resurselor umane și financiare*. Aceasta se referă la existența persoanelor pregătite și antrenate, cu abilități de organizare și ghidare activităților, precum și la o realocare a fondurilor existente, în sensul participării mai active a femeilor la procesele decizionale;
- e) *Cunoștințe privind administrarea*. Abordarea integratoare include atât reorganizarea, implementarea și evaluarea tuturor proceselor din cadrul unei politici, cât și calitatea sistemului de administrare, care presupune crearea sistemului de comunicare și informare eficient;
- f) *Participare reală a femeilor* la viața politică și publică, precum și la procesul de luarea deciziilor. Este important ca femeile, care, deseori, revendică principiul egalității sexelor, să-și găsească locul în procesul de luarea deciziilor pentru promovarea valorilor, intereselor și situației diferitelor grupuri de femei.

Abordarea integratoare a egalității de gen este o strategie amplă la nivel de sistem (sistemică). Responsabilitatea pentru implementarea unei strategii de gender mainstreaming trebuie să revină decidenților de la cel mai înalt nivel de luare a deciziilor. În cadrul unei întreprinderi, acesta este nivelul directorului și al consiliului de administrare al companiei, iar la nivel de administrație locală, acesta este nivelul primarului și al consiliului local, la nivel național acesta este de nivelul Primului Ministru și al Parlamentului.

Un proces de succes privind abordarea integratoare a egalității de gen este posibil de realizat doar atunci când sunt respectate anumite ***principii de bază*** și anume:

1. *Aplicabilitatea în toate sferile și domeniile*. Orice politică, program, proiect, buget, activitate trebuie privite și analizate prin prisma dimensiunii de gen.
2. *Participarea echitabilă în procesele decizionale*. Mărirea gradului de participare echitabilă a femeilor, la toate nivelele de luare a deciziilor și consultarea comunității, constituie o parte importantă a procesului.
3. *Identificarea implicațiilor de gen*. Identificarea inițială a aspectelor și problemelor, în toate domeniile de activitate, trebuie realizată astfel încât diferențele de gen și lipsa egalității să poată fi diagnosticate. Identificarea implicațiilor de gen trebuie întreprinsă la începutul etapei de planificare. Una dintre metodele utilizate în acest sens este crearea scenariilor, în care se vor identifica și analiza influențele directe și indirecte asupra femeilor și bărbaților.
4. *Realocarea resurselor sub aspect de gen*. Puterea politică clară și alocarea resurselor adecvate pentru mainstreaming, inclusiv a resurselor

financiare și umane adiționale, dacă este necesar, sunt importante pentru transpunerea în practică a conceptului. Abordarea integratoare de gen necesită angajamentul în efectuarea realocărilor în toate activitățile pentru atingerea obiectivelor specifice egalității.

5. *Prioritatea și complementaritatea.* Abordarea integratoare de gen nu înlocuiește politicile și programele obiective, specifice femeilor și legislația pozitivă. Încercând să planificăm, în mod egal, pentru femei și pentru bărbați, este, încă, important de a planifica programe axate pe femei. Astfel, pot fi necesare politici specifice pentru îmbunătățirea situației unui grup de femei prin îmbunătățirea transportului public, a grădinițelor pentru copii sau crearea locurilor de muncă mai aproape de locul de trai al acestora și îmbunătățirea orarului la școală al copiilor acestora. O legislație pozitivă este direcționată, de exemplu, spre reducerile fiscale pentru părinții solitari (în mare parte femei), care va combina serviciul cu responsabilitățile de familie și va spori veniturile acestui grup.
6. *Informarea continuă.* Abordarea integratoare a egalității de gen nu exclude nevoia de unități de gen sau centre de informare. Gender mainstreaming-ul este un proces în continuă perfecționare datorată schimbărilor permanente din cadrul societăților aflate în dezvoltare. Din acest motiv, unitățile de gen sau centrele de informare responsabile de monitorizarea dimensiunii de gen a politicilor sunt utile în urmărirea impactului politicilor și în furnizarea factorilor de decizie a datelor, cunoștințelor și recomandărilor implicite.
7. *Funcționalitatea mecanismului de implementare.* Presupune instituirea mecanismelor adecvate de responsabilitate pentru monitorizarea progresului și funcționalitatea proceselor supuse mainstreaming-ului. Existența unui plan cu necesitățile diferite ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților nu este suficient. Acesta trebuie să includă proceduri, indicatori și obiective-țintă specifice pentru a putea controla rezultatele implementării și funcționării mecanismului. Persoanele care efectuează implementarea vor fi responsabile de monitorizarea realizării obiectivelor și îndeplinirii indicatorilor-țintă.

Inițierea, promovarea și monitorizarea implementării abordării integratoare a egalității de gen revine guvernului. Autoritățile publice centrale și locale, în baza actelor normative și a documentelor strategice aprobate, inițiază procesele de integrare a dimensiunii de gen prin crearea mecanismului instituțional intern.

În acțiunile sale, guvernul trebuie să țină cont de următoarele activități:

Tabelul 2.1.**Rolul guvernului în promovarea abordării integratoare a egalității de gen**

Activități	Scopul urmărit
✓ Plan strategic a întregului guvern pentru egalitatea de gen	Să asigure angajarea la cel mai înalt nivel politic, la nivelul guvernării, și conducerea coerentă de implementare a strategiei pentru o egalitate de gen efectivă și o abordare integrată.
✓ Mecanisme instituționale pentru integrarea egalității de gen	Crearea cadrului instituțional, care să asigure implementarea, coordonarea și durabilitatea eficace a strategiei privind egalitatea de gen.
✓ Evaluarea impactului de gen	<p>Adoptarea cadrului normativ pentru analiza de gen, care include, în mod specific, evaluările impactului de gen. Concomitent, să fie formate capacitățile umane și să fie disponibil accesul la expertiză de gen pentru a efectua analiza de gen într-o manieră calitativă.</p> <p>O problema importantă vizează date și informații dezagregate pe sexe, disponibile și utilizate pentru analiza, evaluare, monitorizare și raportare.</p>
✓ Integrarea în ciclul bugetar	Integrarea perspectivei de gen în toate fazele ciclului bugetar și la toate nivelurile astfel, încât să se maximizeze transparența în ceea ce privește deciziile de alocare a resurselor relevante în funcție de gen (se urmărește implementarea și realizarea: analizei bugetare ex-ante; bugetarea sensibilă la gen propriu-zisă; evaluarea bugetară ex-post; asigurarea condițiilor favorabile; Guvernele asigură că există suficiente date dezagregate).
✓ Responsabilitatea	Crearea și consolidarea capacităților instituțiilor independente (cum ar fi Comisiile independente, instituțiile de audit) și organismele consultative (de exemplu, consiliile guvernamentale) pentru a monitoriza punerea în aplicare a strategiilor privind egalitatea de gen, integrarea problemelor de gen în procesul de elaborare a politicilor raportarea periodică, măsurarea și auditul.

✓ Măsurarea progresului	<p>Consolidarea bazei de evidență și de măsurare sistematică a progreselor înregistrate în ceea ce privește performanța egalității de gen, pe baza indicatorilor de impact și a rezultatelor măsurabile, prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborarea și punerea în aplicare a cadrului și indicatorilor de evaluare; - măsurarea și colectarea de date pentru evaluarea și raportarea periodică a performanțelor strategiilor, inițiativelor, politicilor publice și programelor de guvernare la niveluri adecvate de guvernare; - construirea capacității instituțiilor publice pe baza acestor evaluări.
✓ Mecanismele de reclamație și recurs	<p>Stabilirea sau menținerea unor mecanisme eficiente, independente, imparțiale și operative de contestare și recurs pentru a proteja drepturile privind egalitatea de gen și pentru a lua în considerare plângerile în mod eficient, competent și imparțial.</p>

În baza acestei liste de activități se poate iniția, realiza și urmări toate procesele prevăzute în sfera egalității de gen. Mai mult, fiecare acțiune are, la rândul ei, o serie de obiective prioritare, cu acțiuni concrete de realizat. Astfel, la crearea ***mecanismului instituțional*** în lista priorităților guvernului sunt incluse următoarele obiective:

1. Definirea clară a rolurilor și a responsabilităților pentru punerea în aplicare a integrării egalității de gen;
2. Guvernul are o instituție responsabilă pentru promovarea egalității de gen cu o poziție și un nivel adecvat de responsabilitate în cadrul structurilor guvernamentale;
3. Toate instituțiile guvernamentale sunt angajate și responsabile pentru integrarea egalității de gen în procesele și programele lor de elaborare a politicilor;
4. Inițiativele privind egalitatea de șanse între femei și bărbați sunt coordonate eficient între instituțiile de la diferite niveluri de guvernare.

Abordarea integratoare a egalității are un impact mare odată cu introducerea marilor reforme sau a pregătirii unei noi legislații, fiind considerat momentul optim pentru a fi aplicată. Totodată, integrarea dimensiunii de gen trebuie aplicată la toate nivele: național, regional și local, ținându-se cont de structura țării (unitară sau federală).

Integrarea dimensiunii de gen la nivel instituțional constituie punctul forte privind identificarea problemelor specifice fiecărui domeniu, astfel, încât abor-

darea acestora prin prisma nevoilor reale ale beneficiarilor femei și bărbați va crește eficacitatea politicilor promovate.

Nivelul determinant este considerat cel local, care este situat cel mai aproape de nevoile femeilor și bărbaților din comunitate prin impactul direct și imediat al deciziilor adoptate.

2.2. Strategii și politici de promovare a egalității de gen la nivel local

În conformitate cu principiul abordării integratoare a egalității de gen definite de organismele internaționale, aceasta trebuie să se regăsească în toate documentele de politici, strategii, programe, proiecte, decizii, măsuri, acțiuni etc., la toate nivelele decizionale. Strategiile au un caracter complex, având ca scop rezolvarea problemelor globale existente în societate/economie/domeniu, realizarea reformelor, și includ prognoze fundamentale privind dezvoltarea societății/domeniului în perspectivă (pe termen mediu sau lung).

Planificarea strategică este un proces sistematic de prefigurare a unui viitor dorit și traducerea acestei viziuni în scopuri sau obiective definite, în linii mari, și o secvență de pași pentru a le atinge. Spre deosebire de planificarea pe termen lung (care începe cu situația actuală și stabilește o cale pentru a răspunde nevoilor viitoare estimate), planificarea strategică începe **cu rezultatul final dorit** și stabilește etape până la starea curentă. La fiecare etapă de *planificare strategică*, planificatorul întreabă, „Ce trebuie făcut în etapa anterioară (inferioară) pentru a ajunge la aici?”

Din punct de vedere juridic, în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 386 din 17.06.2020 cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 153-158 din 26.06.2020), strategia reprezintă un document de politici. Potrivit p.7 al Regulamentului cu privire la planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice, Strategia este un document de politici publice care definește și planifică politica publică a guvernului pe termen lung (6-10 ani) în unul sau câteva domenii de activitate a Guvernului, stabilite conform Legii nr. 136/2017 cu privire la Guvern.

Strategia are următoarea structură:

- 1) introducere (indicarea importanței și deciziilor care au dus la elaborarea strategiei, relevanței în corespundere cu *Strategia națională de dezvoltare, Programul de activitate al Guvernului* și angajamentele internaționale asumate de către guvern, perioada propusă pentru implementare, părțile implicate în elaborarea strategiei);
- 2) analiza situației (descrierea problemelor în domeniul de activitate și a cauzelor acestora, inclusiv descrierea posibilelor consecințe și riscuri în

cazul neintervenției în soluționarea problemelor și a impactului acestora asupra principalelor grupuri vulnerabile afectate, cu utilizarea dovezilor cantitative și calitative);

- 3) obiective (descrierea rezultatelor preconizate în domeniul de activitate);
- 4) direcții prioritare (descrierea activităților planificate din domeniul de activitate pentru a atinge fiecare obiectiv în parte);
- 5) impact (descrierea impactului pe termen lung – schimbările anticipate în mediul economic, social, ecologic și administrativ în urma implementării strategiei);
- 6) indicatori de monitorizare și evaluare (descrierea indicatorilor de monitorizare a activităților preconizate, prin intermediul cărora este măsurat gradul de implementare a strategiei, precum și a indicatorilor de evaluare, prin intermediul cărora este stabilit nivelul de realizare a obiectivelor);
- 7) riscuri de implementare (descrierea riscurilor anticipate și a măsurilor de diminuare sau înlăturare a acestora);
- 8) autorități/instituții responsabile (indicarea autorităților/instituțiilor publice responsabile sau care contribuie la implementarea strategiei, precum și a altor părți implicate);
- 9) proceduri de raportare (descrierea metodelor de monitorizare și evaluare, indicarea autorităților/instituțiilor publice și subdiviziunilor responsabile de raportare și a periodicității de monitorizare, evaluare și raportare).

În cadrul proceselor decizionale pe **dimensiunea verticală** sau privite „de sus în jos”, printre principalele documente de politici, care inițiază integrarea și promovarea aspectelor de gen, se regăsesc strategiile de dezvoltare naționale, regionale și locale. Schematic, ierarhia strategiilor se prezintă astfel:



Figura 2.1. Ierarhia strategiilor de dezvoltare

Pe plan mondial, în noua *Agendă de Dezvoltare Sustenabilă 2030 a ONU*, stabilită în cadrul Sesiunii a 59-a a Adunării Generale a ONU din 12 august 2015, din 17 obiective globale, obiectivul strategic nr.5 continuă eforturile întreprinse până în prezent și vizează: „*Realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor*”, care prevede 9 ținte complexe și multidimensionale.

Pe plan național, în cadrul *Strategiei „Moldova 2030”*, sunt stabilite obiectivele strategice, care vizează prioritățile naționale de dezvoltare, indică direcția de dezvoltare social-economică a țării și a societății pentru următorul deceniu, avînd la bază principiul ciclului de viață al omului, drepturile și calitatea vieții acestuia, și include 4 piloni ai dezvoltării durabile, cu 10 obiective corespunzătoare pe termen lung, după cum urmează:

- economia durabilă și incluzivă:
 - 1) creșterea veniturilor din surse durabile și atenuarea inegalităților economice;
 - 2) creșterea accesului oamenilor la infrastructura fizică, utilitățile publice și condițiile de locuit;
 - 3) ameliorarea condițiilor de muncă și reducerea ocupării informale;
- capitalul uman și social robust:
 - 4) garantarea educației de calitate pentru toți și promovarea oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții;
 - 5) asigurarea dreptului fundamental la cea mai bună sănătate fizică și mintală;
 - 6) sistem de protecție socială solid și incluziv;
 - 7) asigurarea unui echilibru între muncă și familie; • instituțiile oneste și eficiente;
 - 8) asigurarea unei guvernări eficiente și incluzive și a supremației legii;
 - 9) promovarea unei societăți pașnice, sigure și incluzive; • mediul sănătos;
 - 10) asigurarea dreptului fundamental la un mediu sănătos și sigur.

Realizarea acestor obiective, prin aplicarea principiului ***nimeni să nu fie lăsat în urmă***, va orienta Republica Moldova spre dezvoltarea durabilă.

În ***Strategia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați*** pentru anii 2017-2021, după cum a fost menționat anterior, au fost stabilite obiectivele privind egalitatea de gen. Pentru perioada post 2021, se mențin direcțiile de acțiune orientate spre promovarea drepturilor femeilor, a egalității de gen, abilitării economice a femeilor și eliminării violenței asupra fetelor și femeilor. Printre priorități se află politicile de *ocupare incluzivă, stimularea activității economice a părinților în perioada de creștere a copilului, reducerea decalajelor salariale de gen, asigurarea condițiilor de muncă decente adecvate necesităților femeilor și bărbaților, promovarea unor politici sensibile la gen, îmbunătățirea cadrului de intervenție în cazurile de violență domestică, protecția victimelor abuzurilor și a traficului de ființe umane*.

Strategia națională de prevenire și combatere a violenței față de femei și violenței în familie pe anii 2018-2023⁶¹ a fost adoptată întru asigurarea unei abordări sistemice a fenomenului violenței față de femei și violenței în familie în vederea diminuării acestor fenomene și asigurării unui răspuns eficient al organelor de resort în cazurile de violență. *Obiectivele declarate în domeniu sunt:*

1. *Prevenirea violenței față de femei și a violenței în familie prin promovarea toleranței zero față de fenomen în vederea diminuării acestuia în Republica Moldova;*
2. *Consolidarea mecanismului de protecție și asistență pentru victimele violenței față de femei și ale violenței în familie;*
3. *Eficientizarea procesului de investigare și urmărire în justiție a actelor de violență față de femei și de violență în familie;*
4. *Dezvoltarea politicilor integrate în domeniul prevenirii și combaterii violenței față de femei și a violenței în familie, bazate pe cooperare multi-sectorială și colectare a datelor.*

Pe plan sectorial, autoritățile publice centrale au definit strategii și programele de dezvoltare a sectorului (educația, ocrotirea sănătății, asistența socială, protecția muncii, protecția mediului etc.) cu specificarea acțiunilor și măsurilor necesare de realizat până la sfârșitul anului 2030 și concomitent luând în considerare prioritățile privind egalitatea de gen.

Pe plan regional, Guvernul Republicii Moldova a aprobat *Strategia Națională de Dezvoltare Regională (SNDR) a Republicii Moldova 2022-2028* (SNDR), principalul document de planificare a dezvoltării regionale în Republica Moldova. În acest document de politică publică se descrie și se analizează situația existentă în domeniu, se identifică viziunea și obiectivele strategice de dezvoltare regională în perspectiva anului 2028. Pentru perioada de programare 2022-2028, abordarea strategică a SNDR este fundamentată de noul concept de dezvoltare regională a țării, aprobată de Consiliul Național de Dezvoltare Regională a Republicii Moldova la data de 13.02.2020.

Astfel, SNDR 2022-2028 urmează să consolideze abordarea integrată a politicii de dezvoltare regională de "umbrelă intersectorială" a intervențiilor guvernamentale în regiuni, precum și alinierea în totalitate la politica europeană de dezvoltare regională, în corespundere cu prevederile Acordului de Asociere a Republicii Moldova cu Uniunea Europeană, precum și cu Agenda globală de Dezvoltare Durabilă 2030. În acest sens, în perioada următoare, intervențiile guvernamentale sectoriale de susținere a dezvoltării regiunilor (în domeniile infrastructurii, serviciilor, mediului, dezvoltării antreprenoriatului, promovării investiționale și coeziunii sociale) necesită a fi abordate într-un cadru unic și

⁶¹ Hotărârea Guvernului nr.281 din 03.04.2018 cu privire la aprobarea Strategiei naționale de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018 – 2023 și a Planurilor de acțiuni privind implementarea acesteia, MO nr. 121-125 din 13.04.2018, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=128809&lang=ro

integrat de coordonare și sincronizare, aliniat cu SNDR și coordonat prin intermediul CNCDR.

Referindu-ne la strategiile de dezvoltare socio-economică locale, politica de dezvoltare regională în Republica Moldova se va realiza printr-un *proces intersectorial integrat și unitar de planificare, gestionare și coordonare*. Procesul de dezvoltare regională este intercorelat cu prevederile Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană, cu Programul de guvernare și documentele de politici sectoriale. Schematic, acest proces va avea următoarea configurație:

Figura 2.2. Conexiuni strategice ale politicilor de dezvoltare⁶²



⁶² Informație adaptată după Strategia Națională de Dezvoltare Regională 2016-2020, p.46

Exemplu de corelare a obiectivelor strategice

Strategia Națională de Dezvoltare Regională (SNDR) constituie punctul de referință al Programelor de dezvoltare regională a regiunilor de dezvoltare Nord, Centru, Sud și UTA Găgăuzia și reprezintă punctul de reper al tuturor proiectelor de dezvoltare regională destinate realizării priorităților stabilite.

Obiectivele generale și specifice ale strategiilor regionale sunt sintetizate și prezentate în tabelul de mai jos.

Tabelul 2.2.

Sinteza obiectivelor generale și specifice ale dezvoltării regionale a R. Moldova

SDR 2016-2020	SDR Centru	SDR Nord	SDR Sud
Obiectivul general			
Dezvoltare durabilă și echilibrată în toate regiunile	Dezvoltarea echilibrată a localităților prin stimularea competitivității economice și asigurarea accesului populației la servicii și utilități publice calitative	Cooperare pentru dezvoltarea echilibrată și durabilă a Regiunii de Dezvoltare Nord	Dezvoltarea echilibrată și durabilă a Regiunii Sud
Obiective specifice			
1. Accesul asigurat la servicii și utilități publice calitative 2. Creșterea economică sustenabilă în regiuni 3. Guvernanță îmbunătățită în domeniul dezvoltării regionale	1. Îmbunătățirea accesului la servicii și utilități publice de calitate 2. Valorificarea potențialului economic și creșterea competitivității regionale 3. Consolidarea unei bune guvernante regionale	1. Accesul asigurat la servicii și utilități publice calitative. 2. Creșterea economică sustenabilă în RDN. 3. Guvernanță îmbunătățită în domeniul dezvoltării regionale.	1. Asigurarea accesului la servicii și utilități publice de calitate 2. Creșterea economică echilibrată și durabilă 3. Consolidarea guvernantei regionale

Evaluarea strategiilor regionale scoate în evidență corelarea obiectivelor generale și specifice, fiind centrate pe trei direcții majore:




1. Asigurarea accesului la servicii și utilități publice de calitate;
2. Creșterea economică sustenabilă;
3. Consolidarea și îmbunătățirea guvernantei regionale.

În baza evaluării conținutului obiectivelor generale și specifice din cadrul

strategiilor de dezvoltare regională a Republicii Moldova și a analizei datelor privind direcțiile strategice de promovare a egalității de gen, sintetizate la nivel național, prezentate în *Tabelul 2.3.*, constatăm corelația acestora. Altfel spus, direcțiile generale de promovare a egalității de gen pot fi ușor încorporate sau transpuse în obiectivele regionale și prin urmare vor spori impactul asupra beneficiarilor, cât și eficacitatea obiectivelor specifice.

Tabelul 2.3.

Corelarea obiectivelor specifice de dezvoltare socio-economică regională și a direcțiilor strategice privind egalitatea de gen în Republica Moldova

Obiectivele specifice din SNDR, SDR Nord, SDR Centru, SDR Sud		Direcții strategice privind egalitatea de gen
1. Consolidarea și îmbunătățirea guvernanței regionale		1. Egalitatea, participarea politică și reprezentarea în procesele de luare a deciziilor.
2. Creșterea economică sustenabilă		2. Îmbunătățirea statutului economic al femeilor.
3. Asigurarea accesului la servicii și utilități publice de calitate		3. Ameliorarea condițiilor de trai prin consolidarea serviciilor publice privind infrastructura de bază (drumuri, apă, canalizare); serviciile sociale, de îngrijire a sănătății și educație; eliminarea tuturor formelor de violență.

Pe plan local, autoritățile publice locale, de nivelul I și nivelul II, din Republica Moldova elaborează *Strategii de dezvoltare socio-economică (SDSE)* specifice localităților, prin identificarea potențialului de dezvoltare și a priorităților strategice și concomitent aplică prevederile legale privind egalitatea de gen.

În cazul autorităților publice locale, promovarea egalității de gen este determinată de nevoile concrete ale femeilor, bărbaților, fetelor și băieților din localitatea respectivă (sat, oraș, municipiu, raion). Promovarea egalității de gen implică elaborarea politicilor publice locale pe dimensiunea „de jos în sus”, care presupun următoarele condiții:

- **Planificarea acțiunilor sensibile la gen la nivel local.** Politicile naționale oferă indicații importante privind dezvoltarea socio-economică și de creștere. Însă, nu includ toate realitățile specifice și circumstanțe ale cetățenilor în diferite localități. APL-urile sunt mandatate să dezvolte politici locale, menite să reflecte situații socio-economice specifice;

- **Cunoașterea aspectelor de gen.** Pentru cunoașterea adecvată a aspectelor de gen, este necesară, în primul rând, aprecierea beneficiilor pentru femei și bărbați, fete și băieți cu impact asupra situației politice, sociale și economice, asupra localității;
- **Sensibilizarea și conștientizarea aspectelor de gen.** Cunoașterea trebuie să fie însoțită de o capacitate de analiză și prioritzare a obiectivelor, pentru a pune în funcție proiecte și programe eficiente, care au drept scop abordarea inegalităților bazate pe gen. Primul pas de consolidare a capacităților vizează sensibilizarea oficialilor locali, la toate nivelurile, în toate birourile, precum și conștientizarea modului în care instituțiile, sistemele, procesele, relațiile și politicile sunt bazate pe idei și stereotipuri despre rolurile diferite și inegale privind responsabilitățile femeilor și bărbaților.
- **Dorința politică.** Întotdeauna este dificilă luarea deciziei de plasare a „voinței politice” ca o pre- condiție! Voința politică relevă că liderii politici înțeleg că egalitatea de gen este o prioritate pe agendele politice. Este important să se facă distincția dintre voința *politică* și voința *birocratică*. Ambele necesită conducere și impunere, dar voința politică denotă că leadershipul prioritizează egalitatea de gen în procesele politice, în timp ce voința birocratică înseamnă că conducerea angajează resursele necesare pentru a asigura și aplica integrarea dimensiunii de gen în toate politicile, programele și procesele guvernamentale.

O importanță majoră privind egalitatea de gen la nivelul APL constituie reprezentarea femeilor în administrația publică locală și participarea la procesele decizionale. La fel ca și în majoritatea țărilor lumii, în R. Moldova femeile sunt subreprezentate în organele de conducere la nivel local. Percepțiile și stereotipurile persistente în societate îngreunează procesul promovării femeilor. Astfel, dacă vorbim despre alegerile locale din anul 2019, ponderea femeilor candidate la funcția de primară a constituit 27,1% din numărul total de candidați, crescând cu 4,6% în ultimele trei cicluri electorale, de la 23,5 în anul 2007.⁶³ Pe total, în 2019 în calitate de concurenți electorali au fost înregistrate peste 24 mii de femei la funcția de primar și consilieri de nivelul I și II, ceea ce reprezintă 44% din totalul concurenților electorali înregistrați. În dinamică, rezultatele alegerilor și reprezentarea femeilor în administrația publică locală se prezintă astfel:

⁶³ Studiu: „ÎN CONTINUARE SUBREPREZENTATE! O analiză de gen a candidaților/candidatelor pentru alegerile locale din 2019.” CPD, disponibil: https://eef.md/media/files/files/cpd_alegeri_locale_raport_2019_final_1956137.pdf , (accesat 12.11.2021)

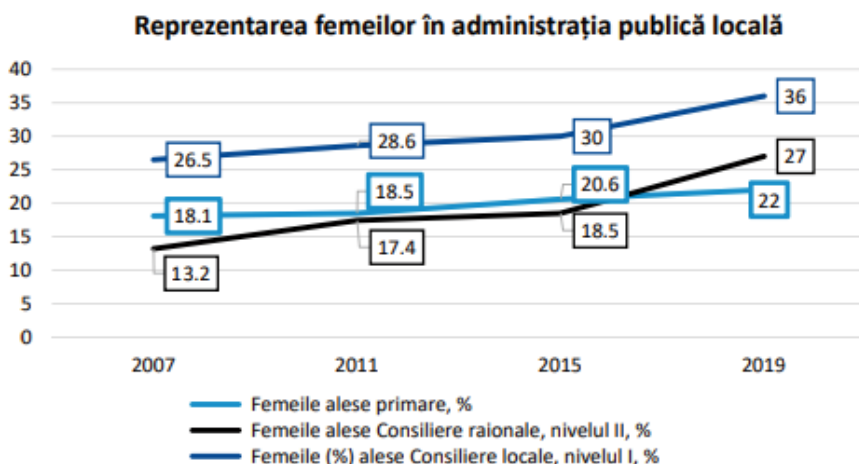


Figura 2.3.

Existența bazei de date statistice dezagregate pe sexe, precum și determinarea indicatorilor sensibili la gen poate reconfigura obiectivele, măsurile și acțiunile autorităților locale în funcție de situația reală.

Pentru elaborarea unor politici publice locale sensibile la gen este necesară:

1. *formarea bazei de date statistice și determinarea indicatorilor cantitativi;*
2. *identificarea și formularea indicatorilor calitativi;*
3. *elaborarea obiectivelor generale și specifice de dezvoltare în funcție de indicatorii sensibili la gen.*

De exemplu, pentru creșterea economică a localității procesul evaluării politicii privind „Economie și ocuparea forței de muncă la nivel local” ar fi:

I. Determinarea Indicatorilor cantitativi	II. Formularea Indicatorilor calitativ
1. % bărbaților și femeilor neangajate în câmpul muncii; 2. % inactivității economice a femeilor; 3. % femeilor angajate în industrie; 4. % femeilor față de bărbați care au acces la credite; 5. % femeilor care dețin teren propriu, casă, proprietate; 6. % familiilor rurale în care bărbații sau femeile sunt principala sursă de întreținere; 7. % câștigurilor/salariului mediu în mediul rural pentru femei și bărbați; 8. % femeilor care au primit subvenții de la stat în domeniul agriculturii;	✓ Instruirea și dezvoltarea profesională destinată femeilor. ✓ Schimbarea ratei populației feminine inactive. Modificarea procentuală pe ani; ✓ Programul de lucru flexibil. Determinarea și acordarea posibilității de lucru part-time. ✓ Oportunitățile de promovare.

9. % împrumuturilor, resurselor tehnice și financiare care sunt disponibile din surse guvernamentale și ONG-urile destinate femeilor; 10. % copiilor sub trei ani, în grădinițe; 11. % femeilor antreprenoare.	✓ Oportunități de finanțare a femeilor antreprenoare; ✓ Securitatea și protecția socială.
1. Stabilirea obiectivelor generale și specifice de dezvoltare a localității:	
✓ Sprijinul sporit acordat antreprenoriatului feminin; ✓ Numărul sporit de femei antreprenoare; ✓ Securitatea sporită în ocuparea forței de muncă; ✓ Reducerea diferențelor de remunerare între bărbați și femei pentru munca de valoare egală.	

Bunele practici

ITALIA

Analiza egalității de șanse și de gen în mediul rural⁶⁴

Aplicarea principiului privind egalitatea de șanse în politicile agricole și de dezvoltare rurală a găsit, în unele Regiuni (Calabria, Molise și Basilicata), abordări specifice. Un aspect aparte îl constituie **participarea feminină la procesele decizionale**. Acest lucru s-ar traduce prin:

- o reprezentare feminină în parteneriatele locale;
- un rol activ al femeilor în structura tehnică de gestiune;
- o atenție deosebită a femeilor în activitățile de informare și divertisment;
- strategii locale de dezvoltare calibrate pentru populația de sex feminin.

Prezența feminină este relevantă, în termeni procentuali, în acțiuni legate de diversificarea activităților privind afacerile (agroturismul, dar, în special, activități hand-made și de turism). În schimb, foarte scăzută este participarea la acțiunile ce țin de activități de transformare și comercializare a produselor agricole, activități, care presupun un angajament semnificativ în afaceri și care prevăd raporturi cu actori și canale din afara cooperativelor agricole.

În ceea ce privește **nivelul de educație**, datele recente ale recensământului populației arată că populația feminină rurală italiană devine din ce în ce mai educată și investește mult în educație. Zonele rurale din Sud arată o proporție mai mare a femeilor cu calificări superioare; pentru multe dintre ele, investiția în educație este șansa de a dobândi independența economică și autonomia personală.

Una din problemele principale de discriminare în zonele rurale italiene este, în afară de abandonul școlar, **accesul la serviciile școlare** (în special, creșele și grădinițele) pentru garantarea posibilității femeilor de a munci în societățile

⁶⁴ Cornea A., Petreș I. Ghid privind egalitatea de șanse și gen în România. 2012. p 48. Disponibil: https://www.prois-nv.ro/docs/Egalitate_de_sanse_Ghid.pdf, (accesat 08.08.2018)

agricole sau ferme. Un exemplu de bună practică vine din partea a două mici comune limitrofe situate într-o zonă agricolă din delta râului Po. Aceste comune au pus în comun propriile resurse pentru înființarea unui centru de primire, cu o grădiniță deschisă pentru copii și adulți (părinți, bunici și alte rude) și o sală de joacă. Sala de joacă oferă copiilor și familiilor lor posibilitatea de a se întâlni și a socializa. Metodologia integrării egalității de gen în politicile publice și procesele de planificare

2.3. Metodologia integrării egalității de gen în politicile publice și procesele de planificare

O *politică publică* reprezintă un set de decizii interdependente (un curs intenționat sau un proces) stabilite de un grup politic (guvern) cu privire la determinarea scopurilor și a mijloacelor utilizate pentru atingerea acestor scopuri, și care vizează problemele de interes general. În funcție de domeniul în care acționează, politicile publice vizează: drepturile omului; mediul înconjurător; securitatea (internă și externă); migrația; transportul și telecomunicațiile; economia; dezvoltarea regională; cercetare- dezvoltare; familia; ocuparea; locuințele, securitatea socială; sănătatea; grupurile și persoanele marginalizate etc.

Promovarea abordării integratoare de gen în cadrul politicilor publice necesită revizuirea complexă a calității politicilor existente. *Necesitatea schimbării* poate fi argumentată prin faptul că procedurile și rutina politicilor, precum și politicile înseși, au fost, în mod inerent, insensibile la dimensiunea de gen sau părtinitoare.

În acest sens, este utilă identificarea poziționării politicilor sub aspect de gen, conform clasificăției existente în literatura de specialitate⁶⁵ și anume:

1. Politicile insensibile la gen (oarbe, gender-blind policies), care nu reflectă nicio distincție între sexe. Aceste politici ignoră rolurile, responsabilitățile și capacitățile diferite ale femeilor și bărbaților, determinate social. Se bazează pe deviațiile existente în relațiile de gen ale unei anumite societăți și, prin urmare, pleacă de la premisa că persoanele beneficiare de politică au aceleași nevoi și interese.

2. Politicile sensibile la gen (gender-aware policies). Acest tip de politici recunoaște faptul că femeile sunt actori importanți în dezvoltarea societății, la fel ca și bărbații. Se recunosc diferențele de gen și că natura implicării femeilor este determinată de relațiile de gen existente în societate, care fac implicarea lor, de multe ori, inegală. În consecință, în cadrul acestor politici, se acceptă faptul că femeile pot avea nevoi, interese și priorități diferite, care intră în conflict cu cele ale bărbaților.

⁶⁵ March C., Smyth I., Mukhopadhyay M. *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. An Oxfam Publication GB, 2005. p. 108–109. Disponibil: <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>, (accesat 12.09.2018)

În cadrul acestor politici, se disting două subcategorii, precum:

- a) *Politicile neutre la gen* (gender-neutral policies) care utilizează informațiile privind diferențele de gen existente într-o anumită societate, dar nu se adresează în mod specific nici bărbaților, nici femeilor. Aceste politici trasează obiectivele pentru a depăși prejudecățile astfel, încât beneficiile vor avea impact asupra ambelor sexe în mod eficient și vor răspunde nevoilor lor reale în cadrul intervențiilor de dezvoltare. Politicile neutre la gen au la bază diviziunea de gen existentă în societate asupra resurselor și responsabilităților.
- b) *Politicile specifice de gen* (gender-specific policies) care utilizează informațiile privind diferențele de gen într-un anumit context sau având o destinație specială și ținesc fie bărbații, fie femeile; și aceste politici au la bază diviziunea de gen existentă în societate asupra resurselor și responsabilităților.

3. Politicile redistributive sub aspect de gen (gender-redistributive policies) reprezintă intervenții intenționate să transforme distribuțiile și inegalitățile existente pentru a crea o relație mai echilibrată între femei și bărbați, atingând interesele strategice ale nevoilor de gen. Politicile redistributive sub aspect de gen pot viza atât femei și bărbați separat sau doar un singur grup specific. Principală particularitate a acestor politici constă în faptul că acționează asupra nevoilor reale ale femeilor, având potențialul de transformare a condițiilor existente, adică creează condițiile propice pentru abilitarea (împuternicirea) femeilor.

Procesul planificării/revizuirii politicii sensibile la gen se bazează pe principiile generale ale asigurării egalității de gen, pe reducerea discriminărilor de natura social-economică a femeilor, îmbunătățirea poziției și abilitării femeilor, inclusive prin următoarele întrebări:

1. *Ce impact va avea politica publică (în elaborare sau revizuire) asupra situației femeilor și a bărbaților?*
2. *Care sunt factorii ce determină diferențele gender în sfera analizată?*
3. *Ce decizii, acțiuni pot fi întreprinse pentru reducerea diferențelor de gen?*

De asemenea, există o **schema analitică**, general valabilă, de analiza-diagnostic a inegalităților de gen, ce poate fi aplicată în procesul elaborării politicii sau a proiectului de politică, și care se referă la următoarele aspecte:

- *rolul femeilor în activitățile profesionale*, diferențele pe piața muncii (discriminarea la angajare sau la eliberare de la locul muncii, diferențele existente pe domenii și ramuri, diferențe în calificare, limitele în avansare în carieră, diferențele salariale);
- *combinarea poziției profesionale și în familie a femeii* (reglementarea muncii în legătură cu nașterea copiilor – perioada gravidității, nașterea copilului, concediu de îngrijire, regimul muncii și a odihnei etc.);
- *susținerea și ajutorul statului pentru familie cu copii* (alocații, politica de sănătate, grădinițe, servicii sociale);

- *cauzele sărăciei în rândul femeilor*: economice (venituri și salarii mai mici ale femeilor, șomajul, nivelul redus al femeilor în antreprenoriat) și demografice (mame singure, familii cu copii cu dizabilități, femei divorțate cu copii, familii cu mai mulți copii, femeile vârstnice);
- *stereotipurile tradiționale privind femeile* (femeia e un lucrător mai puțin eficient din cauza familiei, copiilor; mai puțin eficientă în posturile de conducere, cu nivel redus de activitate economică etc.);
- *reprezentarea redusă în procesele decizionale* în toate sferile administrației publice, în sectorul bugetar, în business).

În anul 2007, Comitetul Suedez, care dispune de o experiență și metodologie vastă, aplicată în diferite domenii, a formulat o procedură în 8 pași pentru abordarea integratoare de gen durabilă. În cadrul acestei proceduri, obiectivul general al abordării integratoare este definit: **Femeile și bărbații trebuie să aibă aceeași putere în modelarea societății și a propriilor lor vieți.**

Obiectivele specifice, urmărite și vizate în cadrul fiecărui pas, se referă la următoarele:

1. *Egalitatea în diviziunea puterii și a influenței între femei și bărbați.* Femeile și bărbații trebuie să aibă aceleași drepturi și oportunități de a fi cetățeni activi și de a modela condițiile în procesele decizionale.
2. *Egalitatea economică între femei și bărbați.* Femeile și bărbații trebuie să dispună de aceleași oportunități și condiții privind educația și munca plătită, care le vor oferi independență economică pe tot parcursul vieții.
3. *Distribuirea egală a muncii neplătite și a activităților casnice.* Femeile și bărbații trebuie să aibă aceleași responsabilități în munca în gospodărie și aceleași oportunități de a oferi și beneficia de îngrijire în condiții egale.
4. *Oprirea discriminărilor și/sau violenței bărbaților împotriva femeilor.* Femeile și bărbații, fetele și băieții vor avea drepturi egale și oportunități în ceea ce privește integritatea psihică și fizică.

Boxa 2.1.

Procedură în 8 pași pentru abordarea integratoare de gen

<i>Pasul 1. Înțelegerea fundamentală.</i>	<i>Informarea și documentarea întregului personal prin cursuri specializate care vizează:</i> <ul style="list-style-type: none"> • politica națională a egalității de gen; • teoria privind egalitatea de gen (the gender system theory); • strategia privind abordarea integratoare a dimensiunii de gen.
<i>Pasul 2. Examinarea condițiilor.</i>	<i>Se va examina:</i> <ul style="list-style-type: none"> • dacă există condițiile necesare schimbării; • beneficii potențiale ce pot fi obținute în urma implementării; • dacă managerii și personalul doresc crearea proceselor privind egalitate de gen; • ce operațiuni sau procese pot fi de ajutor și ce obstacole pot fi întâmpinate.

<i>Pasul 3. Planificarea și organizarea.</i>	<p><i>Realizarea unui plan explicit de implementare propriu-zisă a egalității de gen și organizarea lucrului:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • elaborarea instrucțiunilor și definirea clară a cerințelor; • formularea obiectivelor, detalierea și delegarea la diferite nivele; • stabilirea clară cine este responsabil și ce resurse au fost alocate pentru fiecare sarcină ; • organizarea procesului de evaluare și introducerea în activități de continuare (follow-up system); • instruirea privind utilizarea analizelor de gen și aplicarea metodologiilor; • susținerea și coordonarea permanentă.
<i>Pasul 4. Examinarea activităților.</i>	<p><i>Se utilizează 2 activități analitice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • evaluarea impactului de gen • analiza de gen.
<i>Pasul 5. Studiul și analiza</i>	<p><i>Se utilizează metode pentru efectuarea analizei, cum sunt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • metoda 4R (Reprezentarea, Resursele, Realitatea, Rezultatul), • metoda „Analiza de gen Plus” • metoda „Întocmirea Procesului” (Process Mapping) și altele.
<i>Pasul 6. Formularea obiectivelor noi și a măsurilor.</i>	Se referă la consensul asupra obiectivelor/finalităților asumate și identificării măsurilor necesare pentru atingerea acestor obiective.
<i>Pasul 7. Implementarea măsurilor.</i>	Se referă la procesul propriu-zis de implementare, iar managementului revine rolul de a clarifica deciziile cu privire la ce trebuie de realizat și de către cine.
<i>Pasul 8. Evaluarea rezultatelor.</i>	Metoda utilizată „Evaluarea rezultatelor egalității de gen” include anumite etape, care se referă la: activități, rezultate, costul, concluzii, măsuri/acțiuni, propuneri sau recomandări de îmbunătățire, feedback intern, feedback extern.

În prezent, există o varietate de manuale despre **„modalitatea de integrare a egalității de gen”**, punând-se accent pe domenii specifice și/sau adresând-se anumitor grupuri vizate. La nivelul *Uniunii Europene*, eforturile comune privind implementarea abordării integratoare de gen s-au soldat cu elaborarea mai multor metode, tehnici și instrumente ce stau la dispoziția țărilor membre UE.

Crearea *Institutului European pentru Egalitatea de Gen* (EIGE)⁶⁶, pentru a contribui la consolidarea și promovarea egalității de gen, a impulsionat activitățile legate de perfecționarea mecanismelor, metodologiilor și a bazelor de informații privind egalitatea de gen. Astfel, prezintă interes *metodologia integrării dimensiunii de gen* în diferite politici și/sau în procesele de planificare. Integrarea perspectivei de gen într-o politică înseamnă că egalitatea între femei și bărbați, ca principiu general, trebuie să fie luat în considerare în toate deciziile, în fiecare fază a procesului de elaborare a politicilor, de către toți actorii implicați. Procesul

⁶⁶ Institutul European pentru Egalitatea de Gen. Disponibil: <http://eige.europa.eu/about-eige>, (accesat 10.09.2018)

de integrare a perspectivei de gen este înțeles ca un ciclu cu mai multe etape: planificare, implementare, monitorizare și evaluare (Fig. 2.3.)⁶⁷.



Figura 2.4. Ciclul integrării perspectivei de gen în cadrul politicilor

Ciclul integrării perspectivei de gen prezentat poate fi ajustat la diferite procese sau activități ce țin de elaborarea politicilor. Totodată, fiecare etapă a ciclului de integrare conține elementele necesare realizării, incluzând metodele și instrumentele specifice fiecărei etape⁶⁸, astfel:

<i>Etapă</i>	Setul de instrumente
<u><i>Definirea</i></u>	<ul style="list-style-type: none"> • Statistica de gen • Analiza de gen • Evaluarea impactului de gen • Consultarea cu părțile interesate
<u><i>Planificarea</i></u>	<ul style="list-style-type: none"> • Bugetarea sensibilă la gen • Achiziții sensibile la gen • Indicatorii de gen
<u><i>Acțiunea</i></u>	<ul style="list-style-type: none"> • Integrarea aspectelor de gen în programele, politicile și procesele decizionale • Transformare instituțională • Creșterea gradului de conștientizare
<u><i>Verificarea</i></u>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorizarea • Evaluarea

⁶⁷ Sursa: A practical guide to integrating the gender perspective into a policy/programming cycle. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>, (accesat 10.09.2018)

⁶⁸ A practical guide to integrating the gender perspective into a policy/programming cycle. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>, (accesat 10.09.2018)

Indiferent de metodologia integrării aspectelor de gen utilizată pentru diferite documente, organizații sau niveluri, există 4 instrumentele care stau la bază, fiind indispensabile acestui proces și se referă la:

1. Analiza de gen;
2. Evaluarea impactului de gen;
3. Bugetarea sensibilă la gen;
4. Auditul de gen.

Impactul pozitiv asupra dezvoltării societății obținut în urma reevaluării strategiilor și a planurilor naționale, prin prisma dimensiunii de gen, reflectă necesitatea revizuirii tuturor sectoarelor sau domeniilor, deoarece exercită influențe directe sau indirecte asupra femeilor sau bărbaților. Pe de altă parte, aplicarea simultană, în toate domeniile, este dificilă din mai multe considerente. Experiența internațională arată că integrarea dimensiunii de gen este mai optimă, dacă inițiativele încep cu domeniile esențiale, precum: piața muncii, educația, politica socială și a familiei. O altă posibilitate constă în inițierea procesului de implementare în domeniile considerate indiferente din punct de vedere al aspectelor de gen (politicile urbane, politicile din domeniul transportului sau în politicile din domeniul cercetării).

2.4. Integrarea egalității de gen în politicile organizaționale și procesele decizionale din cadrul instituțiilor publice

Integrarea aspectelor de gen în activitatea internă din cadrul autorităților administrației publice constituie partea indispensabilă a abordării integratoare a egalității de gen.

Incluziunea instituțională a dimensiunii de gen este un proces de construire a capacității organizaționale și de asumare a responsabilității pentru a realiza programarea, reorganiza structurile și revizui procedurile organizaționale sub aspecte de gen în cadrul dimensiunii interne a instituției. **Are o abordare externă** (integrarea dimensiunii de gen în politici, programe, servicii publice specifice domeniului) **și dimensiunea internă** (în politicile și structurile organizaționale). Astfel, ministerele, instituțiile publice și agențiile de resort trebuie să fie responsabile atât pentru promovarea politicilor privind egalitatea de gen, cât și pentru integrarea egalității de gen în sfera lor de activitate, politici, procese decizionale și bugete.

CE ESTE IMPORTANT LA NIVEL DE INSTITUȚIE⁶⁹:

- ✓ Să existe o responsabilitate comună și toate instituțiile publice și agențiile guvernamentale trebuie să-și îndeplinească rolul lor în promovarea egalității de gen;
- ✓ O mai bună cunoaștere și conștientizare a problematicii egalității de gen din

⁶⁹ Platforma OECD privind egalitatea de gen. Disponibil: <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/>, (accesat 12.09.2018)

cadrul instituției va amplifica și va spori impactul asupra domeniului său de activitate;

- ✓ Evaluarea internă a situației prezente din cadrul instituțiilor va promova implementarea integrării și sustenabilitatea perspectivei de gen;
- ✓ Să se delimiteze clar între unitățile de sprijinire a integrării perspectivei de gen la nivel de politică sectorială și la nivelul managementului din interiorul instituției;
- ✓ Obiectivele privind egalitatea de gen trebuie să fie generate și integrate în funcție de modul în care instituțiile guvernamentale și planurile lor de lucru sunt guvernate în cadrul acestora; practic, egalitatea de gen devine parte integrantă a tuturor politicilor, proceselor, procedurilor și activităților, fără a fi creat un mecanism paralel, complementar;
- ✓ Competențele în domeniul egalității de gen să fie dezvoltate și încurajate în rândul factorilor de decizie la toate nivelurile, pentru a asigura sustenabilitatea și eficacitatea punerii în aplicare a strategiei de egalitate între femei și bărbați.

Condițiile necesare integrării dimensiunii de gen la nivelul instituției:

1. Documentele juridice și politice, care guvernează instituțiile publice, să includă obiective concrete pentru integrarea perspectivelor de gen în politici, procese și servicii;
2. Existența sau elaborarea planurilor de acțiune la nivel de instituție, pentru a pune în aplicare politica egalității de gen și a monitoriza performanța organizațională;
3. Instituțiile au capacitățile, mecanismele de sprijin (de exemplu, consilierii/consilierele de gen, grupul coordonator de gen, unitățile gender, experți/experte) și resursele necesare pentru a integra perspectivele egalității de gen în activitățile lor zilnice ce țin de politici și programe;
4. Conducerea și personalul responsabil sunt instruiți și angajați în integrarea perspectivelor de egalitate între femei și bărbați în procedurile, procesele și activitățile lor zilnice.

După cum a fost menționat, este important ca obiectivele privind egalitatea de gen să fie generate și integrate în funcție de modul în care instituțiile guvernamentale și planurile lor de lucru sunt guvernate în cadrul acestora. Astfel, în literatura de specialitate se prezintă mai multe variante de delimitare a ariei de cuprindere sau a domeniilor-cheie privind abordarea integratoare de gen în instituție, în funcție de mărimea și importanța instituției, rezumate în Tabelul 2.4.:

**Tipuri de delimitări ai ariei de cuprindere/domeniilor-cheie
a egalității de gen în cadrul instituției**

I .	<p>Structura de bază a domeniilor-cheie la nivel instituțional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conducerea /top management/leadership ➤ Strategia instituției ➤ Politicile și procesele instituționale ➤ Resursele umane ➤ Remunerarea muncii ➤ Măsurarea progresului și raportarea ➤ Cultura organizațională sensibilă la gen (gender inclusivă)
II.	<p>Structura după aria de cuprindere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizarea și managementul instituțional sensibil la gen: <ul style="list-style-type: none"> • Strategia și planurile instituției • Suportul politic și implicarea top managementului • Politicile, procesele și procedurile instituționale • Resursele financiare și bugetarea • Abordarea Integratoare a Egalității de Gen (AIEG) al instituției: <ul style="list-style-type: none"> • AIEG a legislației • AIEG a practicilor de angajare/avansare/plata • AIEG în planificarea politicilor și în livrarea serviciilor publice • Consultarea • Evaluarea impactului de gen • Achiziții și contracte • Monitorizarea și evaluarea
III.	<p>Structura Cadrului general de integrare a egalității de gen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Voința politică – suportul și implicarea top-managementului/ leadership – se referă la instituționalizarea politicilor și a procedurilor prin prisma aspectelor de gen; este reflectat în timpul, resursele financiare, alocații bugetare, politica instituției, susținerea publică în comunicate scrise și vorbite etc. 2) Capacitățile tehnice: abilitățile funcționarilor și funcționarilor în realizarea analizei de gen; adoptarea (crearea) sistemelor de date dezagregate; dezvoltarea procedurilor și instrumentelor sensibile la gen; 3) Cultura organizațională: structura administrativă și a personalului gender echilibrată; aprecierea egală a femeilor și bărbaților la locul de muncă; codul și modele de comportament al organizației; comunicarea privind egalitatea de gen; 4) Responsabilitatea: determinarea și evaluarea obiectivelor anuale privind egalitatea de gen, stimulente și recompense; egalitatea de gen devine componenta descrierii postului, a planurilor de acțiuni și a evaluării performanței.

Atât în practica atât a țărilor dezvoltate, cât și a organismelor internaționale, sunt utilizate mai multe modele și seturi de instrumente privind integrarea dimensiunii de gen în activitatea internă a acestora.⁷⁰ Aceste modele urmăresc să ofere liderilor executivi, înalților funcționari și managerilor de resurse umane din administrațiile publice un cadru strategic pentru analiză, acțiune și monitorizare pentru a realiza un serviciu public flexibil, transparent, echitabil și bazat pe merite, asigurând participarea egală a bărbaților și femeile în activitățile sectorului public, în procesele de luarea deciziilor și ocuparea posturilor publice.

Sinteza modelelor existente identifică un set standardizat de instrumente utile. Scopul acestui set de instrumente urmărește să ofere **un cadru strategic simplu** pentru identificarea și luarea de măsuri în ceea ce privește egalitatea de gen, fiind în concordanță cu abordările generice a managementului schimbărilor. Integrarea egalității de gen implică **un proces de schimbare**: punctul final va fi diferit de cel existent la început. În acest sens, în primul rând, se elaborează o *Foaia de parcurs* (roadmap).

Foaia de parcurs privind egalitatea de gen este concepută pentru a ajuta organizațiile să înțeleagă natura procesului privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și fazele identificabile în cadrul acesteia; de la practica cea mai puțin eficientă până la cele mai eficiente și cele mai bune practici. Foaia de parcurs acționează atât ca o concepție pentru identificarea și înțelegerea progresului egalității de gen (sau absența acestuia), cât și ca un proces comun pentru toate părțile implicate.

Scopul foii de parcurs este de a ajuta organizațiile să vadă oportunități de a-și realiza integrarea cât mai rapid, mai eficient și mai constructiv.



Figura 2.5. Fazele foii parcurs privind implementarea egalității de gen la nivelul organizației/instituției⁷¹

⁷⁰Platforma OECD privind egalitatea de gen. Disponibil: <https://www.oecd.org/gender/>, (accesat 19.11.2021).

⁷¹ Gender strategy toolkit. A direction for achieving gender equality in your organization WGEA. p. 11. Disponibil: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Gender_Strategy_Toolkit.pdf, (accesat 19.11.2021).

Tabelul 2.5.**Caracteristica fazelor Foii de parcurs privind integrarea egalității de gen la nivelul organizației⁷²**

FAZA	CARACTERISTICI
0 - Evitarea	<ul style="list-style-type: none"> • Barierele structurale și culturale în calea progresului /în carieră sunt nerecunoscute sau negate. • Comportament exclusivist și/sau discriminatoriu față de femei, acceptat sau normalizat. • Lipsa analizei, măsurării sau raportării problemelor legate de reprezentarea de gen sau de egalitate. • Nimeni nu acceptă (sau consideră că trebuie să aloce resurse) responsabilitatea pentru egalitatea de gen / diversitate.
1 - Acceptarea	<ul style="list-style-type: none"> • Egalitatea de gen / diversitatea sunt privite ca un risc de conformare, nu ca un factor de management imperativ. • Orice activitate chiar dacă vizează egalitate de gen / diversitate este limitată la respectarea obligațiilor de conformitate. • Responsabilitatea pentru respectarea legislației de gen sau a reglementării este acordată/deținută de funcționarii de asistență. • Se colectează numai datele necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de conformitate, fără a fi explorate, analizate sau utilizate efectiv.
2 - Programarea	<ul style="list-style-type: none"> • Activitățile legate de egalitate de gen / diversitate apare numai ca răspuns la problemele, care nu pot fi ignorate. • Acțiunile și inițiativele sunt ad hoc, mai degrabă reactive și tactice, decât planificate, proactive și strategice. • Inițiativele de gen sunt deconectate și fragmentate, ceea ce limitează sinergiile, eficiența și impactul. • Prioritățile de afaceri au prioritate și înlocuiesc acțiunea privind egalitatea de gen dacă / când este necesar. • Nerespectarea programelor / inițiativelor de gen pentru a realiza progrese sau schimbări subminează sprijinul pe termen lung.

⁷² Gender strategy toolkit. A direction for achieving gender equality in your organization WGEA. Disponibil: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Gender_Strategy_Toolkit.pdf, (accesat 19.11.2021).

3 - Strategică	<ul style="list-style-type: none"> • Un proiect specific/o politică pentru integrarea egalității de gen este identificată și promovat de conducătorii/lideri/actori interesați. • Se dezvoltă o strategie de gen care este corelată și sprijină strategia și obiectivele politicii/proiectului/programei. • Strategia de gen este utilizată pentru a ghida eforturile, investițiile și inițiativele specifice și este revizuită în mod regulat. • Planurile de acțiune sunt elaborate și implementate pentru a realiza obiective strategice privind egalitatea de gen. • Sunt instituite mecanisme de guvernanță și de raportare pentru a asigura supravegherea conducerii.
4 - Integrare	<ul style="list-style-type: none"> • Cele mai bune practici privind egalitatea de gen sunt integrate în politicile și procesele politice/instituționale/ de afaceri, precum și în gestiunea resurselor umane. • Beneficiile și efectele egalității de gen sunt înțelese și integrate la toate nivelurile organizaționale. • Angajamentul și progresele în materie de egalitate între femei și bărbați nu sunt afectate de provocările din domeniul/nivelul central sau local/instituțional. • Barierele structurale și culturale în calea progresului / a carierei în rândul femeilor sunt eliminate, iar modul de abordare a tuturor activităților este sensibil în mod activ și abordate.
5 - Sustenabilă	<ul style="list-style-type: none"> • Managementul superior/conducerea prezintă și urmărește, în mod public, rezultatele egalității de gen în activitățile din domeniu, procesele interne și gestiunea resurselor umane. • Liderii au capacitatea, siguranța și angajamentul necesar pentru a dezvolta cultura incluzive în cadrul instituției/societății. • Organizația și liderii acesteia sunt modele de promovare a egalității de gen / incluziunii și de influențare a altor persoane. • Angajamentul continuu față de egalitatea de gen nu este afectat de schimbările în compoziția conducerii. • Egalitatea de gen este, pur și simplu, o parte a modului în care se desfășoară activitățile, • proactiv și reflectă modul în care oamenii lucrează împreună.

Foaia de parcurs privind egalitatea între femei și bărbați oferă un mijloc global de evaluare a progresului către starea finală dorită. În baza acesteia, ghidarea procesului de schimbare se realizează prin intermediul unui set de instrumente, structurat în patru etape, astfel:

Etapa A. diagnosticul egalității de gen - oferă un cadru solid pentru analiza situație prezente a organizației pe drumul integrării egalității de gen și ajută la identificarea oportunităților și provocărilor în ceea ce privește progresul mai calitativ și mai rapid;

Etapa B. strategia instituțională - fiecare organizație trebuie să elaboreze o strategie privind egalitatea între femei și bărbați, în bază foii de parcurs, diagnosticului gender efectuat și utilizând o anumită metodă (instrumentarul potrivit) de integrare;

Etapa C. realizarea planului de acțiuni - realizarea fiecărui obiectiv strategic va avea loc printr-un plan de implementare sau proiect pentru fiecare activitate, program sau inițiativă identificată și agreată de părțile interesate la nivelul instituției;

Etapa D. evaluarea - rapoartele de monitorizare și determinarea progresului vor oferi perspective noi pentru organizații și un mijloc de evaluare a progresului implementării egalității de gen; diagnosticul poate continua să fie folosit ca mijloc de reevaluare a progresului în orice moment, în raport cu cele mai bune practici privind egalitatea de gen.

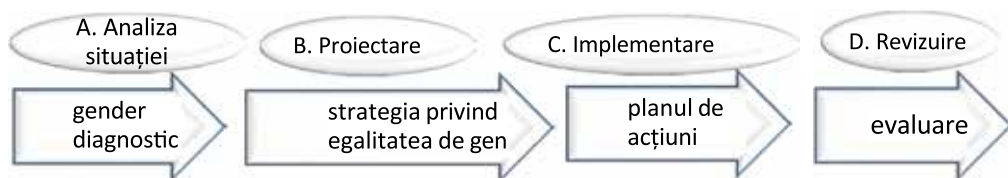


Figura 2.6. Cadru strategic privind integrarea dimensiunii de gen⁷³

Etaplele procesului de integrare nu pot fi la fel de bine delimitate așa cum se arată în model; unele faze pot dura mai mult decât altele. Cu toate acestea, progresul de-a lungul foii de parcurs este o funcție a efectului combinat al angajamentului și al acțiunii, și al congruenței dintre acestea. Doar atunci când intenția bună este transformată în acțiune, progresul este realizat.

Bibliografie

Acte normative

1. Hotărârea Guvernului nr.281 din 03.04.2018 cu privire la aprobarea Strategiei naționale de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018 – 2023 și a Planurilor de acțiuni privind implementarea acesteia, MO nr. 121-125 din 13.04.2018, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=128809&lang=ro,

⁷³ Gender strategy toolkit. A direction for achieving gender equality in your organization WGEA. Pg. 3. Disponibil: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Gender_Strategy_Toolkit.pdf, (accesat 19.11.2021).

Literatura de specialitate

1. *A practical guide to integrating the gender perspective into a policy/programming cycle*. Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>, (accesat 10.09.2018)
2. Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare. Modulul III: Abordarea integratoare a egalității de gen în sectorul de apărare. Manual. Chișinău: Tipogr. „Elan Poligraf” – 2017. – 160 p.
3. Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C., *Gender mainstreaming: metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*, București, CPE 2004, Disponibil: <http://www.serviciilocale.md/download.php?file=CHVibGljL3B1YmxpY2F0aW9ucy8yNzYxMDRfbWRfZ2hpZF9nbS5wZGY=>, (accesat 10.08.2018)
4. Boman, A., Eklund, U., Lofgren C., *Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee.*, Stockholm: Printed by Edita Sverige AB – 2007, Disponibil: <http://www.government.se/contentassets/3d89b0f447ec43a4b3179c4a22c370e8/gender-mainstreaming-manual-sou-200715>, (accesat 09.08.2018)
5. Cornea A., Petreuş I. Ghid privind egalitatea de șanse și gen în România. 2012. p 48. Disponibil: https://www.prois-nv.ro/docs/Egalitate_de_sanse_Ghid.pdf , (accesat 08.08.2018)
6. *Gender mainstreaming in development programming*. Guidance note. New York, 2014. Disponibil: <http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/gendermainstreaming-issues-brief-en%20pdf.pdf?v=1&d=20150220T190747>, (accesat 09.10.2018)
7. *Gender strategy toolkit. A direction for achieving gender equality in your organization* WGEA. Disponibil: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Gender_Strategy_Toolkit.pdf, (accesat 19.11.2021)
8. Ghid de planificare strategică locală cu integrarea migrației, principiilor drepturilor omului și egalității de gen. Disponibil: http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/library/inclusive_growth/ghid-pentru-planificare-strategica-integrata.html, (accesat 12.10.2018)
9. *Indexul integrării dimensiunii de gen în politicile publice*. Platforma progen. Disponibil: http://progen.md/files/5331_raportanalizapoliticperspectivagen.pdf, (accesat 19.10.2019)
10. *Inegalitățile în R. Moldova: provocări și oportunități*. Studiu. Disponibil: www.progen.md/files/7712_inegalitatile_in_moldova_ro.pdf, (accesat 05.11.2021)
11. Khosla P., Barth B. *Dimensiunea de gen în cadrul autorităților publice locale*. Carte de resurse pentru formatori. Programul Națiunilor Unite pentru Așezări Umane 2008. Disponibil: http://descentralizare.gov.md/public/publications/936268_md_gender_mainstre.pdf, (accesat 09.10.2018)
12. Niemanis A. [et al.]. *Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente*. PNUD, RBEC. Ediția a 3-a, 2007, p. 121. Disponibil: www.undp.org/europeandcis , (accesat 09.10.2018)
13. *Platform for Action*, Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995. Dis-

ponibil: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>, (accesat 10.09.2018)

14. Seguino S. *Financing for Gender Equality: Reframing and Prioritizing Public Expenditures to Promote Gender Equality*, 2013. Disponibil: http://www.genderbudgets.org/index.php?option=com_joomdoc&view=documents&path=suggested-readings/seguino-s-paper&Itemid=587, (accesat 09.10.2018)
15. Studiu. În continuare subreprezentate! O analiză de gen a candidaților/candidatelor pentru alegerile locale din 2019.” CPD, disponibil: https://eef.md/media/files/files/cpd_alegeri_locale_raport_2019_final_1956137.pdf , (accesat 12.11.2021)
16. *Towards an enabling Macroeconomic Environment*, Disponibil: <http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/ch4.pdf>, (accesat 10.10.2018)
17. Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. *Ghidul utilizatorului statisticii de gen*. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008. Disponibil: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf, (accesat 09.10.2018)

Surse online

1. Platforma datelor on-line GENDERPULSE: <https://genderpulse.md/ro>
2. Platforma Include gender: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/swedish-gender-equality-agency/>
3. Platforma OECD privind egalitatea de gen: <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/government/>
4. Platforma pentru egalitate de gen: <https://egalitatedegen.md/>

Tema 3. ANALIZA DE GEN

- 3.1. Conținutul și obiectivele analizei de gen**
- 3.2. Modele și instrumente ale analizei de gen**
- 3.3. Particularitățile procesului analizei de gen în cadrul instituțiilor**

Obiective operaționale:

- *Să definească conceptul de analiză de gen;*
- *Să cunoască termenii și conceptele specifice analizei de gen;*
- *Să identifice ariile supuse analizei de gen;*
- *Să cunoască componentele de bază ale analizei de gen;*
- *Să conștientizeze beneficiile analizei de gen pentru toți participanți;*
- *Să diferențieze metode cantitative de cele calitative;*
- *Să definească conceptele de nevoi practice și nevoi strategice;*
- *Să cunoască esența modelelor de analiză gender;*
- *Să delimiteze activitățile de producere și cele de reproducere;*
- *Să înțeleagă importanța analizei privind accesul, controlul asupra resurselor și beneficiarii acestora;*
- *Să înțeleagă diferențele metodelor de analiză și sfera aplicării acestora;*
- *Să explice dimensiunile analizei de gen în cadrul instituției;*
- *Să cunoască formatul general și etapele procesului de analiză de gen al proiectelor, programelor din sfera de activitate a instituției;*
- *Să înțeleagă importanța colectării datelor necesare analizei de gen al instituției și metode de realizare a acesteia;*
- *Să identifice și să cunoască resursele și metodele de colectare a informațiilor necesare analizei de gen.*

3.1. Conținutul și obiectivele analizei de gen

Într-o accepțiune generalizată, analiza de gen este un proces de colectare și studiere a informațiilor dezagregate pe sex, în scopul înțelegerii cauzelor diferențelor de gen. Analiza de gen explorează diferențele de gen din cadrul politicilor, programelor și proiectelor, și astfel se pot identifica și satisface nevoile diferite ale bărbaților și femeilor. De asemenea, facilitează utilizarea strategică a cunoștințelor și competențelor distincte ale femeilor și bărbaților.⁷⁴

Analiza de gen este un *instrument de examinare a diferențelor sociale și eco-*

⁷⁴ Meyers L., Jones L., *Gender: Analysis, Assessment and Audit Manual & Toolkit. For use by ACIDI/VOCA staff and consultants in completing gender studies.* Developed by Lis Meyers, independent consultant and Lindsey Jones, ACIDI/VOCA. 2012 <http://www.acdivoca.org/wp-content/uploads/2016/07/ACDI-VOCA-Gender-Analysis-Manual.pdf> , (accesat 17.09.2018)

nomice dintre femei și bărbați referitor la: condițiile și rolurile, nevoile temporare și nevoile strategice, rata de participare, accesul la resurse și beneficii, controlul asupra resurselor, luarea deciziilor, percepțiile și stereotipurile.

În esența sa, analiza de gen se referă la varietatea de metode utilizate, pentru a înțelege raporturile/rolurile/relațiile între femei și bărbați, accesul lor la resurse, activitățile lor, precum și constrângerile cu care se confruntă în aceste relații. Analiza de gen oferă informație, care confirmă că dimensiunea de gen și relațiile de rasă, etnie, cultură, tradiție, clasă socială, vârstă, dizabilități și/sau alt statut sunt importante pentru înțelegerea diferitelor modele/scheme/metode de implicare, comportament și activități pe care le au femeile și bărbații în diverse structuri și domenii – economic, social, politic și de drept. Astfel, analiza de gen constituie un element esențial al analizei socio-economice multilaterale.

Ariile supuse analizei de gen vizează următoarele aspecte:

- repartizarea pe sexe a a pieței forței de muncă, gospodăriilor, comunității, instituțiilor, sferelor etc. și modelele (*tiparele*) de luare a deciziilor;
- accesul la resurse și controlul asupra resurselor, activelor și a beneficiilor;
- diferențele existente privind nevoile femeilor/fetelor și ale bărbaților/băieților, precum și prioritățile și punctele forte;
- complexitatea relațiilor de gen în societate, organizație sau sferă; diferitele norme și convingeri existente despre gen și rolurile fiecărui gen;
- barierele și constrângerile în participarea/reprezentarea femeilor și bărbaților etc.

Rezultatele obținute din analiza de gen scot în evidență inegalitățile de gen din societate și pot fi folosite în analiza altor inegalități, de exemplu din perspectiva dizabilităților, vârstei sau etniei.

Importanța analizei de gen rezidă dintr-o dublă semnificație și anume: pe de o parte, reflectă că relațiile de gen au un impact semnificativ (mult mai mare și eficace) în soluționarea problemelor societății, iar pe de altă parte, indică cu exactitate ce fel de impact (rezultat scontat) va avea loc și ce acțiuni alternative pot fi întreprinse. Asemenea informații conduc la creșterea calității strategiilor și politicilor, și acest lucru este esențial în satisfacerea nevoilor diferite ale femeilor și ale bărbaților.

Analiza de gen se realizează pe parcursul întregului proces de planificare, implementare, monitorizare și evaluare a rezultatelor. Prin examinarea fundamentală a atribuțiilor, la fiecare etapă a procesului, pot fi determinate relațiile dintre contextul social și factorii economici ce au impact asupra femeilor și bărbaților și pot fi determinate acțiunile ce răspund necesităților lor. La nivel local sau instituțional, analiza de gen face vizibil rolul variat al femeilor, bărbaților, fetelor și băieților pe care aceștia îl au în familie, în comunitate.

Generalizând, se poate constata că *analiza de gen*:

- este parte integrantă a analizei socio-economice;

- examinează diferențele din viețile femeilor și bărbaților, inclusiv cele care conduc spre inegalități economice și sociale, și încadrarea rezultatelor în politicile și strategiile promovate;
- demonstrează că politicile și implementarea lor nu poate fi neutră la dimensiunea de gen într-o societate bazată pe performanțe de gen;
- tinde să evidențieze schimbările pozitive pentru femei/bărbați;
- se bazează pe instrumente și tehnici specifice.

Analiza de gen subliniază următoarele aspecte:

- ✓ viața femeilor și bărbaților și, ca rezultat, experiențele, necesitățile, reușitele și prioritățile sunt diferite;
- ✓ viețile femeilor nu sunt identice, interesele lor pot fi determinate atât de statutul social sau identitatea etnică, cât și de faptul că sunt femei;
- ✓ experiențele, necesitățile, reușitele și prioritățile variază în funcție de: vârstă, etnie, dizabilitate, nivelul veniturilor, statutul de angajare, cel conjugal, orientarea sexuală;
- ✓ necesitatea elaborării diferitelor strategii nu doar pentru femei și bărbați, ci și pentru diferite categorii de femei.

Cea mai exhaustivă definiție a analizei de gen rămâne a fi cea propusă de Candida March, Ines Smyth and Maitrayee Mukhopadhyay (1999): „O astfel de analiză explorează și subliniază relațiile femeilor și bărbaților în societate, și inegalitățile în aceste relații, **clarificând**:

- Cine ce face?
- Cine și ce are?
- Cine decide?
- Cum?
- Cine câștigă?
- Cine pierde?

Când sunt puse astfel de întrebări, de asemenea, se impune să aflăm:

- ✓ Care/câte femei?
- ✓ Care/câți bărbați?”⁷⁵

Este important de subliniat faptul că „analiza de gen elimină decalajul dintre sfera privată (care implică relații personale) și sfera publică (care se ocupă de relații în toată societatea), analizând cum

relațiile de putere în cadrul gospodăriei inter-relaționează cu cele la nivel de stat, de comunitate, la nivel de piață și la cel internațional.”⁷⁶

⁷⁵ March C., Smyth I., Mukhopadhyay M. A Guide to Gender-Analysis Frameworks. Oxfam publication GB, 2005. Disponibil: <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>, (accesat 09.10.2018)

⁷⁶ Ibidem.

Analiza de gen se realizează la următoarele nivelurile:

- **nivelul macro** integrat de ex. politici macroeconomice, strategii naționale de dezvoltare și/sau reducere a sărăciei, programe/bugete de cheltuieli publice, legislație, regulamente și proceduri, orientări operaționale;
- **nivelul intermediar** sau nivelul mezo integrat de ex. în planurile de dezvoltare regionale sau raionale, politici sectoriale, strategii, bugete, legislații, reglementări și proceduri;
- **nivelul micro** integrat de ex. în planurile și programele de dezvoltare comunitară sau organizațională, programe și activități și programe donatoare (PNUD, 2014).

Compozelele analizei de gen. Orice tip de analiză de gen este format din patru componente necesare:

1. Datele dezagregate pe sex. Aceasta se referă la date (statistici, rezultate de interviu și alte informații de bază) care fac în mod clar distincție între datele aplicabile femeilor și datele aplicabile bărbaților.
2. Analiza datelor și constatarea situației prezente. Analiza se referă la interpretarea datelor după formularea întrebării: “Ce înseamnă această informație?”.
3. Introducerea perspectivei de gen în cadrul interpretării datelor. În timp ce analiza prezentată aici precizează diferența dintre bărbați și femei, aceasta nu analizează cauzele sau consecințele diferenței. Adăugarea unei **perspective de gen** înseamnă că interpretarea datelor va avea loc în funcție de teoriile sociologice (sau de altă natură) stabilite, referitoare la relațiile dintre bărbați și femei. Furnizarea acestei perspective este crucială, astfel încât analiza poate fi folosită pentru o mai bună formulare a politicilor și o mai bună luare a deciziilor.⁷⁷
4. Examinarea atentă a diferențelor dintre femei și bărbați la fiecare etapă a unei politici sau a unui program/proces.

Rezumatul beneficiilor analizei de gen rezidă în faptul că:

- ne îndrumă să înțelegem care sunt cele mai bune strategii și acțiuni pentru a aborda normele, structurile, comportamentele și alte constrângeri existente și cum să transformăm relațiile de gen;
- ne ajută să înțelegem mai bine ce tip de informații dezagregate este disponibil, unde sunt lacunele, cum să măsurăm impactul strategiilor asupra egalității de gen și care sunt rezultatele/progresul promovării utilizând indicatorii de gen.

Cine realizează analiza de gen?

Sarcina revine analiștilor și analistelor, inclusiv celor din mediul academic, celor ce elaborează politici – funcționarilor și funcționarelor din cadrul APC și

⁷⁷ Niemanis A. [et al.]. *Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente*. PNUD, RBEC. Ediția a 3-a, 2007, p. 102.

APL; managerilor/managerelor de programe/proiecte; societății civile ș.a., pentru a lucra în parteneriat cu femeile și bărbații implicați în promovarea egalității de gen. Acest *proces participativ* asigură contextul propice pentru crearea, implementarea și evaluarea inițiativelor/proiectelor din punct de vedere al promovării egalității de gen. Adicional, analiza de gen trebuie să identifice inițiativele locale și naționale întreprinse atât de Guvern, cât și de societatea civilă pentru fortificarea și completarea eforturilor în vederea asigurării integrării dimensiunii de gen în politicile și strategiile naționale și locale.

Calitatea analizei de gen depinde, în primul rând, de calificarea personalului antrenat în realizarea ei. Cunoștințele și abilitățile, pe care trebuie să le posedă specialistul angajat pentru realizarea analizei gender, țin de domenii diferite și, în special, este nevoie de cunoașterea legislației în vigoare, a prevederilor planurilor și strategiilor de dezvoltare, la nivel național și în domeniul genderului în particular, a politicii sociale, precum și de cunoștințe temeinice în domeniul finanțelor publice și al analizei sociologice.

Care sunt competențele necesare realizării unei analize de gen?

- ⇒ cunoașterea principiilor/tehnichilor și instrumentelor analizei gender;
- ⇒ abilități de selectare a celui mai adecvat cadru/matrice cu randament înalt de soluționare a situațiilor gender sensibile;
- ⇒ abilități de interpretare cantitativă și calitativă a datelor dezagregate;
- ⇒ competențe de formulare a deciziilor strategice.

Pentru a face o analiză de gen eficientă, pot fi utilizate metode tradiționale și non-tradiționale de colectare a datelor.

- ✓ Metodele tradiționale includ interviuri formale și sondaje, cartografierea și cercetări statistice.
- ✓ Metodele non-tradiționale pot include interviuri în teren și sesiuni de focus-grup, conversații informale, observarea comunității sau a practicilor organizaționale și alte metode.

3.2. Modele și instrumentele analizei de gen

Pentru realizarea unei analize de gen, considerăm importante următoarele elemente:

- personal calificat;
- resurse adecvate (informaționale, financiare, materiale);
- utilizarea experienței locale/interne.

Realizarea analizei de gen începe cu acumularea informației (statistice, financiare ș.a.) pentru o bună înțelegere și percepere a rolurilor și relațiilor de gen, în contextul specific supus cercetării.

La efectuarea unei analize de gen, este important să se facă distincția între **statistici dezagregate pe sex**, care indică doar numărul de bărbați și femei ca pondere într-o anumită populație, și **statistica de gen**, care pot dezvălui relațiile dintre femei și bărbați, la baza cărora stau numerele.

Statistica de gen se bazează doar pe statistici dezagregate în funcție de sex. De exemplu, rata de ocupare (sau rata de inactivitate) pe piața muncii a femeilor și bărbaților, pe o perioadă de timp (exprimată în procente). Statistica de gen oferă informații concrete cu privire la statutul femeilor, de exemplu, o modificare a statutului lor în decursul timpului. În plus, statistica de gen poate indica necesitatea unei intervenții de politică, dar nu ce tip de intervenție ar trebui să se producă.

Indicatorii sensibili la gen oferă dovezi directe ale statutului femeilor în raport cu unele normative standard sau în acord cu un grup de referință. Norma de referință, în acest caz, o constituie bărbații din aceeași țară, dar în alte cazuri ar putea fi alte grupuri de femei, cum ar fi femeile din altă țară, sau în diferite grupe de vârstă.

Indicatorii sociali de gen se numără printre mijloacele-cheie prin care planificatorii și factorii de decizie politică măsoară inegalitatea de gen. Indicatorii programului relevă progresul spre o țintă sau prioritate de politică a egalității de gen. Aceștia oferă, de asemenea, informații în baza cărora specialiștii de gen pledează pentru politicile care ar putea conduce la o mai mare egalitate de gen⁷⁸.

O altă clarificare a conceptelor necesară pentru analiza se referă la cele două categorii principale de metode: *cantitative și calitative*. Diferențele dintre acestea se referă exact la tipul de informații și cunoștințe pe care fiecare îl generează:

- *Metodele cantitative* sunt cele bazate pe operarea cu mărimile cuantificabile. Prima condiție a cuantificării constă în operarea cu *date primare și secundare* corecte și actualizate. Statistica este o metodă cantitativă tipică;
- *Metodele calitative* de analiză a fenomenelor și proceselor sociale și economice au menirea de a identifica cauzele și mecanismele lor concrete, o atenție deosebită fiind acordată descrierii, interpretării, explicării caracteristicilor obiectelor și relațiilor economice studiate, oferind informații mai complexe.

Fiecare metodă duce la obținerea unor tipuri diferite de date și de cunoștințe. Tipurile diferite de concluzii duc la opțiuni alternative de acțiune atunci când întreg procesul de planificare a fost încheiat. De aceea, alegerea metodei este un pas semnificativ. Există metode exclusiv cantitative sau calitative, în vreme ce altele conțin atât elemente cantitative, cât și elemente calitative. Aceste me-

⁷⁸ Ghidul utilizatorului statisticilor de gen. BNS 2008. Disponibil: https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf, (accesat 12.10.2018)

tode nu constituie rețete-standard, însă facilitează conștientizarea existenței inegalităților de gen.

În rapoartele instituțiilor și organizațiilor internaționale, și ale guvernelor statelor, ce aplică, în mod constant, analiza de gen, sunt descrise diverse metode utilizate pentru efectuarea analizei de gen în diferite sectoare și programe.

Clasificarea modelelor poate fi realizată în funcție de un criteriu de bază și anume nivelul de aplicare: la nivel macro (în cadrul elaborării și implementării politicilor/strategiilor/programeelor), la nivel mezo (programe regionale, sectoriale, intersectoriale etc.) și cele la nivel micro (în cadrul unei entități publice sau private).

Majoritatea autorilor și experților internaționali fac referire la următoarele modele de analiză de gen (Gender Analysis Framework, A se vedea Anexa 3.2. la tema 3):

A. Modelul analitic Harvard (Harvard Analytical Framework);

B. Modelele DPU (DPU Frameworks – DPU (Unitatea de Planificare a Dezvoltării)), ce includ:

- *modelul Moser* – diviziunea muncii între bărbați și femei, în agricultură și în mediul urban;
- *modelul Levy* – integrarea dimensiunii de gen în instituții (după numele autorilor);

C. Matricea analizei de gen (Gender Analysis Matrix (GAM));

D. Modelul egalității și al abilitării (Equality and Empowerment Framework (Longwe));

E. Modelul capacităților și vulnerabilităților (Capacities and Vulnerabilities Framework (CVA));

F. Modelul planificării orientate spre oameni (People Oriented Planning Framework (POP))

G. Modelul relațiilor sociale (Social Relations Framework (SRF)).

Aceste modele au fost dezvoltate pentru a aborda diferite aspecte ale egalității de gen și, prin urmare, sunt utile pentru diferite priorități de politici. Acestea sunt concepute pentru a explora:

- ✓ diviziunea muncii între bărbați și femei, în agricultură și în mediul urban (Harvard și Moser, respectiv);
- ✓ integrarea dimensiunii de gen în instituții (Levy);
- ✓ diferențele de gen și impactul proiectelor la nivel de comunitate (GAM);
- ✓ evaluarea contribuției intervenției în toate sectoarele la emanciparea/abilitarea femeilor (Longwe);
- ✓ problemele umanitare și operațiunile de pregătire a ajutoarelor în caz de dezastre (CVA);
- ✓ problemele refugiaților, bazate pe o abordare extinsă a modelului Harvard – (POP);
- ✓ dezvoltarea durabilă și schimbările instituționale (SRF).

Indiferent de metoda utilizată, exista 4 formate (cadru-logic) de bază încadrate în acestea și anume:

1. Nevoile practice și cele strategice;
2. Rolul triplu în caracteristica activităților;
3. Accesul și control asupra resurselor și beneficiilor;
4. Matricea analizei de gen (GAM) – analiza categoriilor de grupuri și categoriilor de impact.

Este important de subliniat că accentul de bază, în toate modelele, este plasat pe clarificarea diferențelor între **nevoile practice** și **nevoile strategice** ale diferitelor categorii de cetățeni.

Nevoile practice pot fi definite drept necesități imediate (apă, adăpost, hrană, venit și îngrijire medicală), într-un context specific. Proiectele referitoare la nevoile practice includ, în general, soluții pentru condiții de trai inadecvate.

Pe de altă parte, **nevoile strategice** se referă la statutul femeilor în comparație cu cel al bărbaților, în cadrul unei societăți. Aceste interese variază de la context la context și țin de rolurile și așteptările femeilor și bărbaților, ca și de diviziunea de gen a muncii, de resurse și putere. Interesele strategice pot include obținerea unor drepturi, eliminarea diferențelor de salarii, protecția împotriva violenței domestice, creșterea puterii decizionale și controlul asupra propriului corp.

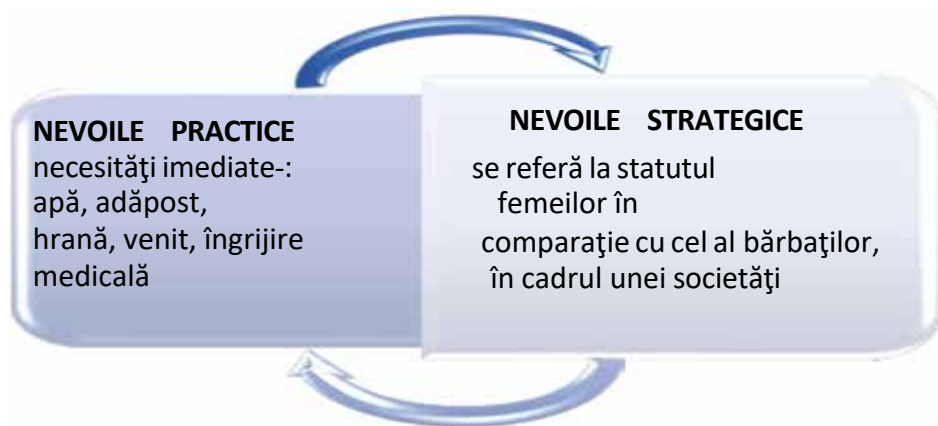


Figura 3.1. Diferențele dintre Nevoile practice și strategice

Modelul analitic Harvard

Modelul analitic Harvard, ale cărui principii și structură au stat la baza celorlalte modele, este conceput ca un instrument de planificare, ce se aplică în etapa de identificare a unui proces de planificare, anterior proiectării activităților. Cu toate acestea, el poate fi, de asemenea, utilizat în etapa de estimare a proiectului, pentru evaluarea impactului de gen potențial, pe care îl poate avea

un proiect sau program în cazul în care evaluarea impactului social și a sărăciei furnizează date eronate.

Obiectivele modelului. Modelul Harvard a fost conceput pentru a demonstra că există o motivație economică pentru alocarea resurselor pentru femei, la fel ca și pentru bărbați. Scopul modelului este de a ajuta la planificarea mai eficientă a proiectelor și la îmbunătățirea globală a productivității. Modelul face acest lucru prin cartografierea activității și resurselor ce aparțin bărbaților și femeilor într-o comunitate și evidențiază diferențele principale.

Modelul analitic Harvard este o grilă (de asemenea, cunoscută ca o matrice) pentru colectarea de date la nivel micro (de exemplu, la nivel de gospodărie și comunitate) și reprezintă un mod util de organizare a informației și poate fi adaptat la mai multe situații.

Modelul analitic Harvard prevede parcurgerea a patru etape principale:

Etapa 1. Profilul activității

În această etapă, sunt identificate toate **activitățile productive și reproductive** (munca casnică și de îngrijire neremunerată), și sunt oferite răspunsuri relevante la întrebarea: **cine ce face?**

Domeniile de activitate, pentru care este elaborat proiectul, necesită cea mai mare detaliere. De exemplu, un profil de activitate pentru un proiect agricol ar lista, în conformitate cu diviziunea de gen a muncii, fiecare activitate agricolă (de exemplu: curățirea terenului, săpatul ș.a.m.d.) pentru fiecare cultură, sau pentru fiecare tip de câmp.

În funcție de context, pot fi examinați și alți parametri, cum ar fi:

- **Genul și vârsta** - identificarea dacă femeile adulte, bărbații adulți, copiii sau persoanele în vârstă desfășoară o activitate;
- **Alocarea timpului** - specificarea procentului de timp, care este alocat fiecărei activități, și dacă se efectuează sezonier sau zilnic.
- **Locul activității** - precizarea locului în care se desfășoară activitatea, în scopul reflectării mobilității oamenilor (muncă la domiciliu, în familie, la magazinul de familie, sau în altă parte (în interiorul sau în afara) comunității?).

Etapa a 2-a. Profilul accesului și controlului – resursele și beneficiile

Parcurgerea acestei etape permite utilizatorilor determinarea resurselor utilizate pentru îndeplinirea activităților identificate în „Profilul Activității”. În această etapă, se indică dacă femeile și bărbații au acces la resurse, cine controlează utilizarea acestora, și cine controlează beneficiile unei gospodării (sau a comunității) din utilizarea resurselor. Accesul la resurse indică doar că sunteți în stare să utilizați o resursă; dar acest lucru nu spune nimic despre faptul dacă dețineți controlul asupra acesteia. De exemplu, femeile pot avea acces la unele

procesele politice la nivel local, dar o influență sau control redus asupra problemelor discutate și deciziilor finale, care vor fi adoptate. Persoana care controlează o resursă este aceea care, în cele din urmă, este în măsură să ia decizii cu privire la utilizarea acesteia, inclusiv dacă aceasta poate sau nu poate să fie vândută.

Etapă a 3-a. Factorii de influență

În această etapă, sunt determinați factorii care influențează diferențele de gen în diviziunea muncii, accesul la și controlul resurselor. Identificarea influențelor trecute și prezente poate facilita aprecierea tendințelor viitoare. De asemenea, factorii de influență reflectă oportunitățile și constrângerile pentru creșterea implicării femeilor în proiecte și programe. Acești factori sunt exhaustivi, comprehensivi și interdependenți, incluzând:

- normele comunitare și ierarhiile sociale, cum ar fi cele de familie/ comunitate, practici culturale, credință și tradiții religioase;
- condițiile demografice;
- structurile instituționale, inclusiv natura și nivelul birocrăției, modalitățile de generare și diseminare a cunoștințelor, abilități și tehnologie;
- condițiile economice generale, cum ar fi nivelul de sărăcie, rata inflației, distribuția veniturilor, condițiile de comerț internațional și infrastructura;
- evenimentele politice interne și externe;
- cadrul legal;
- instruirea și educația.

Scopul identificării acestor factori de influență constă în aprecierea acelor activități sau resurse ce vor afecta femeile sau bărbații și modul în care aceștia, la rândul lor, le pot afecta. Această etapă este destinată identificării constrângerilor externe și oportunităților, care trebuie analizate la planificarea activităților. În plus, oferă suport în anticiparea intrărilor necesare pentru asigurarea succesului din perspectiva de gen.

Etapă a 4-a. Lista de verificare pentru analiza ciclului de proiect

În această etapă este întocmită o listă cu o serie de întrebări, concepute pentru a vă ajuta să examinați, din perspectivă de gen, o propunere de proiect, folosind datele dezagregate pe sex și evidențierea efectelor diferitelor schimbări sociale asupra bărbaților și femeilor.

MODELUL MOSER

Modelul Moser de analiză de gen scoate în evidență necesitatea planificării din perspectiva dimensiunii de gen și a aspectelor emancipării femeilor.

Obiectivele modelului. Modelul Moser își propune să creeze „planificare de gen”, ca tip de planificare în sine: „Scopul planificării de gen este emancipa-

rea/eliberarea femeilor din subordinea/supunerea lor și realizarea acestora prin egalitate, echitate, și responsabilizare. Acest lucru variază foarte mult în diferite contexte, în funcție de măsura în care femeile ar fi o categorie subordonată ca statut bărbaților sub aspect de categorie” (Moser, 1993).

Cadrul Moser pune la îndoială ipoteza că planificarea este o sarcină pur tehnică. În centrul modelului Moser sunt trei concepte:

1. Rolul triplu al femeii;
2. Nevoile de gen practice și strategice;
3. Categoriile de abordări politice WID / GAD (matrice de politici privind dezvoltarea).

Etapă 1. Identificarea rolurilor de gen / Rolul triplu

Această etapă de cartografiere implică diviziunea de gen a muncii „*cine face ce?*” Caroline Moser identifică un „rol triplu” pentru femeile cu venituri reduse, în cele mai multe societăți, pe care le folosește în acest model. Rolul triplu al femeilor constă în activități de producere, de reproducere⁷⁹ și de gestionare a comunității.

În contrast, bărbații se angajează, în primul rând, în activități productive și de politică comunitară. Activitatea de producere sau munca productivă implică producerea de bunuri și servicii pentru consum și comerț. Atât femeile, cât și bărbații pot fi implicați în activități productive, dar funcțiile și responsabilitățile lor, de multe ori, sunt diferite. Munca productivă a femeilor este adesea mai puțin vizibilă și mai puțin apreciată decât a bărbaților. Activitatea de reproducere sau muncă neplătită implică îngrijirea și întreținerea gospodăriei și a membrilor săi, inclusiv nașterea și îngrijirea copiilor, prepararea hranei, colectarea apei și a lemnului de foc, cumpărături, și îngrijirea sănătății membrilor familiei etc. În comunitățile sărace, activitatea de reproducere, în cea mai mare parte, este consumatoare de timp și de forță de muncă intensivă. Este aproape întotdeauna în responsabilitatea femeilor și fetelor.

Activitatea de gestionare a comunității sau munca în folosul comunității presupune activități ce includ organizarea colectivă a evenimentelor sociale și serviciilor – ceremonii și sărbători, activități de îmbunătățire a situației în comunitate, participarea la grupuri și organizații, activități politice locale. Acest tip de activitate este, rareori, luată în considerare la analiza economică, însă implică mult timp de voluntariat și este importantă pentru dezvoltarea spirituală și culturală a comunităților. De asemenea, constituie un motor pentru autodeterminarea și organizarea comunității. Atât femeile, cât și bărbații sunt angajați în activitățile comunitare, deși și aici predomină diviziunea muncii pe bază de gen. Efectuarea analizei rolului triplu, într-un model de planificare, este necesară

⁷⁹ Activitatea de reproducere se referă la muncă casnică și de îngrijire a copiilor și/sau a bătrânilor neplătită. În literatura de specialitate se mai întâlnește sub denumirile: *de muncă neremunerată* și *muncă casnică neplătită*.

pentru că orice intervenție, într-un domeniu, afectează activitățile desfășurate în alte două domenii.

Etapă a 2-a. Evaluarea nevoilor de gen

A doua etapă a modelului Moser se bazează pe conceptul Maxine Molyneux (1985) privind interesele de gen ale femeilor. Conceptul este întemeiat pe ideea că femeile, ca grup, au necesități deosebite de cele ale bărbaților ca grup; nu doar din motivul că femeile au rol triplu de gen, dar și pentru că au o poziție de subordonare față de poziția bărbaților în societate. Similar conceptelor Molyneux despre interesele de gen practice și strategice, Moser face deosebire între două tipuri de nevoi de gen: practice și strategice.

Nevoile de gen practice. Moser definește nevoile de gen practice, care, în cazul în care au fost îndeplinite, ar ajuta femeile în activitățile lor curente. Intervențiile îndreptate spre soluționarea nevoilor de gen practice satisfac o necesitate curentă percepută într-un context specific, de multe ori, legate de condiții deficiente de viață. Satisfacerea nevoilor de gen practice nu contestă diviziunea de gen a muncii sau a poziției de subordonare a femeii existentă în societate, deși aceasta poate fi cauzată de nevoile de gen practice ale femeilor.

Intervențiile destinate satisfacerii nevoilor de gen practice ale femeilor includ:

- Aprovizionarea cu apă;
- Furnizarea de servicii de sănătate;
- Oportunități pentru a obține venit pentru asigurarea gospodăriei;
- Furnizarea de locuințe și servicii de bază;
- Distribuirea de produse alimentare.

Aceste nevoi sunt împărtășite de toți membrii gospodăriei, dar, de multe ori, femeile le identifică drept nevoi specifice lor, pentru că femeile sunt cele care își asumă responsabilitatea pentru satisfacerea necesităților familiilor lor.

Nevoile de gen strategice. Moser definește nevoile de gen strategice, care, în cazul în care au fost îndeplinite, ar permite femeilor transformarea dezechilibrelor existente de putere între femei și bărbați. Nevoile de gen strategice ale femeilor sunt cauzate de statutul social subordonat al femeilor și variază în funcție de context. Acestea se referă la diviziunea de gen a muncii, putere, control și pot include aspecte, precum drepturile egale, violența în familie, salariile egale și controlul asupra corpului lor. Satisfacerea nevoilor de gen strategice ajută femeile în obținerea egalității și provoacă schimbarea poziției lor de subordonare, inclusiv a rolului lor în societate. Intervențiile care se referă la nevoile de gen strategice ale femeilor includ:

- Provocări în diviziunea de gen a muncii;
- Ameliorarea poverii muncii domestice și de îngrijire a copilului;
- Eliminarea formelor instituționalizate de discriminare, cum ar fi legile și

- sistemele juridice părtinitoare, în favoarea bărbaților;
- Furnizarea de servicii de sănătate a reproducerii, acordând femeilor dreptul de decizie privind fertilitatea;
- Măsuri împotriva violenței masculine.

Etapă a 3-a. Dezagregarea controlului asupra resurselor și asupra procesului de luare a deciziilor

În cadrul gospodăriei în această etapă, se obțin răspunsuri la întrebările:

- *Cine controlează ce?*
- *Cine decide ce?*
- *Cum?*

Astfel, modelul Moser condiționează alocarea de resurse, în cadrul gospodăriei (alocare intra- gospodărie) de procesele de negociere, care determină alocarea. Cine are controlul asupra resurselor ce sunt acumulate în cadrul gospodăriei, cine și ce putere are de adoptare a deciziilor privind alocarea resurselor?

Etapă a 4-a. Planificarea pentru echilibrarea rolului triplu

Utilizatorii modelului sunt rugați să examineze dacă un program planificat sau un proiect va conduce la creșterea volumului de muncă al unei femei într-unul din rolurile sale, în detrimentul altor roluri.

Femeile trebuie să echilibreze cererile concurente privind responsabilitățile lor de muncă neplătită, de producere și cele comunitare. Nevoia de echilibrare a acestor roluri determină implicarea femeilor în fiecare dintre roluri și, potențial, constrânge implicarea lor în activități unde va crește timpul, în mod semnificativ, pentru un rol special.

Moser subliniază, de asemenea, modul în care planificare sectorială (care se concentrează numai pe o zonă, cum ar fi transportul, și care este, de obicei, în responsabilitatea administrației publice) a generat daune deosebit de grave, în mod special, femeilor, pentru că, la efectuarea acestora nu s-a luat în considerare interacțiunea dintre cele trei roluri ale femeii. În timp ce, integrarea analizei de gen în realizarea planificării intersectoriale ar evita echilibra timpul destinat rolului triplu ale femeilor.

Etapă a 5-a. Distincția între obiective diferite în cadrul intervențiilor: Matricea WID / GAD

Este etapa de evaluare, examinare a abordării utilizate într-un proiect, program sau politică existentă. Examinarea abordărilor de politică poate ajuta la anticiparea punctelor slabe inerente, constrângerilor și posibilelor capcane. Matrice WID – Femeile și dezvoltarea și GAD – Gender și Dezvoltarea sunt utilizate în strategiile pe termen lung care vizează transformările în situația femeilor.

Modelul Moser încurajează utilizatorii să examineze modul în care diferite intervenții de planificare transformă poziția subordonată a femeilor, prin clari-

ficarea: în ce măsură diferite abordări îndeplinesc nevoile de gen practice și / sau strategice?

Etapa a 6-a. Implicarea femeilor, organizațiilor de femei și a planificatorilor în proiectare

În cele din urmă, modelul Moser solicită utilizatorilor, organizațiilor conștiente de problemele de gen și a planificării să se gândească la importanța implicării femeilor. Este esențial să se asigure că nevoile reale de gen, practice și strategice, sunt identificate și înglobate în procesul de planificare. Aceste persoane sau organizații trebuie implicate nu numai în analiza, dar și în definirea obiectivelor unei intervenții, și în aplicarea acestora.

Modelele Harvard și Moser au fost extrem de importante în explicarea diviziunii de gen a muncii, structura socială de bază, pe care analiza de gen încearcă să o dezvăluie, și diferențele dintre munca productivă și de reproducere socială. Moser, de asemenea, a adus contribuție prin a diviza munca de reproducere socială în două categorii – munca în gospodărie și de gestiune a comunității.

MATRICEA ANALIZEI DE GEN (Gender Analysis Matrix – GAM)

Obiectivele modelului. GAM are scopul de a ajuta la determinarea impactului diferit al intervențiilor asupra femeilor și bărbaților, prin utilizarea unei tehnici de identificare a diferențelor de gen în cadrul unei comunități. GAM este un instrument de transformare, iar utilizarea sa este destinată facilitării procesului de analiză de gen pentru membrii comunității. Modelul încurajează comunitatea să identifice și să elaboreze ipoteze cu privire la rolurile de gen.

GAM se bazează pe următoarele principii:

- Există cunoștințe necesare pentru efectuarea analizei de gen printre oamenii ale căror vieți constituie obiectul analizei.
- Analiza de gen nu are nevoie de expertiză tehnică din afara comunității, cu excepția facilitatorilor.
- Analiza de gen nu poate promova transformarea cu excepția cazului în care este efectuată de către oamenii ale căror situații sunt analizate.

GAM este completat de un grup din cadrul comunității, care, de preferință, ar trebui să includă femeile și bărbații în număr egal. GAM poate fi utilizat la diferite etape ale proiectării/planificării, pentru a evalua atât potențialul, cât și impactul real al unei intervenții privind relațiile de gen în cadrul comunității.

Obiectivele, la fiecare etapă, sunt următoarele:

- **în etapa de planificare** – stabilirea dacă potențialele efecte de gen sunt dorite și în concordanță cu obiectivele programului;
- **în etapele de proiectare** – aspectele de gen schimbă designul proiectului;
- **în timpul etapelor de monitorizare și evaluare** – abordarea mai largă a impactul programului. GAM are două etape principale bazate pe o matrice, care se axează pe analiza impactului unei intervenții de dezvoltare.

Etapa 1. Analiza a patru grupuri ale societății

GAM analizează impactul intervențiilor pentru cele patru grupe: femeile, bărbați, gospodării și comunitate. Alte grupuri (în funcție de obiectivele proiectului și ale comunității în cauză), cum ar fi: grupa de vârstă, clasă, etnie etc., pot fi adăugate, după caz.

Cele patru categorii principale, care apar vertical pe matricea GAM, sunt:

Femeile – se referă la femeile de toate vârstele, care se află în grupul-țintă sau pentru toate femeile din comunitate.

Bărbații – se referă la bărbații de toate vârstele, care se află în grupul-țintă sau pentru toți bărbații din comunitate.

Gospodăriile – se referă la toate femeile, bărbații și copiii, care trăiesc împreună, chiar dacă aceștia nu fac parte dintr-o familie. Deși tipul gospodăriei poate varia chiar și în cadrul aceleiași comunități, bărbații știu mereu ce constituie „gospodărie” sau „familie”. Pentru această categorie, în GAM, se va utiliza propria definiție sau unitate de analiză.

Comunitate – noțiune care privește toată lumea din zona proiectului. Scopul analizei acestei categorii îl constituie extinderea relațiilor dincolo de familie. Cu toate acestea, comunitățile sunt complexe și, de obicei, cuprind un număr diferit de grupuri de persoane cu interese diferite. Deci, dacă o „comunitate” definită nu este relevantă în contextul proiectului, acest grup de analiză poate fi eliminat.

Etapa a 2-a. Analiza a patru categorii de impact

GAM analizează impactul pe **patru categorii**: *muncă, timp, resurse* (luând în considerare atât accesul, cât și controlul), și *factorii socio-culturali*. Aceste categorii apar orizontal pe matricea GAM.

Munca – se referă la schimbări în sarcini (de exemplu, căratul apei de la râu), nivelul de calificare necesar (calificat sau necalificat, învățământ formal, instruire) și a capacității de muncă (câți oameni efectuează o sarcină și cât de mult pot face? Este necesar să se angajeze muncitori/muncitoare sau membrii/membrele gospodăriei pot realiza sarcina singuri/singure?).

Timpul – se referă la schimbări în cantitatea de timp: trei ore, patru zile ș.a.m.d. (Este nevoie de a efectua sarcina asociată cu proiectul sau cu activitatea?).

Resursele – categorie, care denotă la modificările în accesul la resurse (venituri, terenuri, credit), ca urmare a proiectului și gradul de control asupra modificării resurselor (mai mult sau mai puțin) pentru fi în grupă analizată.

Factorii socio-culturali – se referă la schimbarea aspectelor sociale în viețile participanților/participantelor (inclusiv modificări ale rolurilor de gen sau de stare), ca urmare a proiectului.

Metoda celor 4 R

Metoda celor 4 R – Reprezentare, Resurse, Realitate și Reacție.

Inițial, a fost cunoscută sub denumirea Metoda celor **3R**, care a fost dezvoltată în Suedia, în 1996, pentru implementarea abordării integratoare la nivelul municipalităților suedeze.

Este una din cele mai folosite metode de integrare a egalității de gen în elaborarea diverselor politici publice, programe și proiecte. Principalul aspect abordat constă în distribuirea puterii de decizie și acțiune între femei și bărbați, respectiv gradul de implicare al fiecărui gen în proiectarea și implementarea activităților din cadrul politicilor, programelor și proiectelor, și presupune analiza, din perspectivă de gen, a normelor, valorilor și concepțiilor, conform cărora activitățile sunt conduse în plan social.

În construirea politicilor publice, de exemplu, deciziile politice, care se iau, influențează diferit femeile și bărbații, chiar dacă aceste decizii nu se referă explicit la egalitatea de gen. Pentru că femeile și bărbații duc vieți diferite, aceste diferențe trebuie luate în considerare, nu pentru a fi accentuate, ci pentru a se răspunde mai bine nevoilor diferite. Astfel, o strategie de dezvoltare, care include egalitatea de gen, este cea care nu face din diferențele de gen un factor discriminatoriu, o strategie care nu exclude un gen sau altul de la elaborarea, implementarea și din categoria beneficiarilor strategiei respective.

Metoda celor 4R ne oferă instrumente privind modul în care perspectiva egalității de gen poate fi integrată într-un domeniu sau o activitate în care suntem implicați. Această metodă de analiză tinde să clarifice:

- Cine și ce face și în cât timp?
- Cum poate fi integrată perspectiva de gen în etapa de formulare a viziunii și obiectivelor de proiect?
- Ce poate fi schimbat în obiective în vederea atingerii egalității de gen?

1R și 2R sunt instrumente **cantitative** de analiză și presupun o revizuire sistematică a distribuirii și utilizării resurselor. 3R și 4R sunt instrumente calitative și se referă la normele și valorile utilizate în activitățile comunității/organizației/instituției publice și la modalitățile de intervenție pentru schimbarea lor.

1R – Reprezentare. Topografierea reprezentării de gen

Întrebarea de bază – „Câte femei și câți bărbați?” Răspunsul ne oferă informații privind proporția femeilor și bărbaților aflați la toate nivelurile procesului decizional și aflați în cadrul diferitelor operațiuni, adică factorii de decizie, personalul și utilizatorii.

Întrebările pot fi următoarele:

Câte femei și câți bărbați sunt membrii în consilii/ comisii/comitete și câți sunt președinți?

Cu câte femei și cu câți bărbați au fost anunțați?

Câte femei și câți bărbați au fost consultați de consilii/comisii în procesul de luare a deciziilor?

Câte femei și câți bărbați primesc asigurări sociale?

Câte femei și câți bărbați fac parte din echipa de implementare a programelor și proiectelor?

Câte femei și câți bărbați fac parte din grupul-țintă al politicilor, programelor și proiectelor? etc.

2R – Resurse. Examinarea alocării resurselor

Când se face referire la resurse, se ia în considerare orice mijloc, care este necesar pentru îndeplinirea activităților (resurse materiale, bani, timp, spațiu etc.). Întrebarea de bază – „*Cum sunt alocate resursele – bani, spațiu și timp – pentru femei și pentru bărbați?*” Răspunsurile la întrebarea denotă cum sunt împărțite resursele între femei și bărbați pentru diferite operațiuni.

Întrebările sunt de tipul:

- Ce sumă primesc bărbații și ce sumă primesc femeile în cadrul sistemului de asigurări sociale? Cât vorbesc femeile și cât vorbesc bărbații la întâlnirile comisiilor? Ce spațiu folosesc fetele și băieții la grădiniță? etc.

3R – Realitate. Analiza condițiilor

Acestea sunt întrebări calitative, care rezultă din studiul 1R și 2R. Întrebările-cheie vizează:

- Care sunt motivele împărțirii pe sexe și ale alocării existente a resurselor între bărbați și femei?
- De ce unor probleme diferite li se alocă timp diferit la întâlnirile organizate de administrație?
- Ce valoare este atribuită experiențelor și cunoștințelor femeilor și bărbaților în cadrul comunității?
- Dacă femeile și bărbații au moduri diferite de acces la informații, cărui fapt i se datorează acest lucru?
- De ce femeile și bărbații dispun de posibilități diferite de participare la întruniri?
- Cum pot fi schimbate metodele de lucru, pentru ca femeile și bărbații să participe în mod egal? etc.

4R – Reacții. Formularea obiectivelor noi.

În cadrul acestei etape a analizei, se răspunde la întrebările:

- Cum reacționăm la aspectele identificate?
- Ce acțiuni sunt necesare pentru remedierea disparităților de gen identificate?
- Care sunt cele mai bune metode pentru a crește implicarea femeilor în luarea deciziilor?

- Care sunt aspectele prioritare asupra cărora trebuie să se intervină?

După analiza efectuată, este esențial să se decidă dacă politica, programul sau activitatea trebuie schimbată în vederea realizării obiectivelor de gen dorite. Modelele de analiză de gen constituie instrumente practice, concepute pentru a ajuta utilizatorii să integreze analiza de gen în activitățile de planificare și cercetare social-economică. Rezultatele unei analize de gen calitativ efectuate sporește calitatea stabilirii obiectivelor, măsurilor și acțiunilor pentru asigurarea egalității de gen în societate.

3.3. Particularitățile procesului analizei de gen în cadrul instituțiilor

Realizarea analizei de gen în cadrul instituțiilor publice vizează două direcții/ dimensiuni și anume:

1. *Analiza de gen a politicilor, programelor, proiectelor, activităților și serviciilor* specifice domeniului din care face parte;
2. *Analiza de gen a politicilor, programelor, proceselor și activităților interne ale instituției.*

Astfel, metodologia, instrumentele, metodele și tehnici ale analizei de gen prezintă anumite particularități. Analiza de gen trebuie să descrie nu numai starea actuală a situației de gen, ci și **cauzele și efectele disparităților de gen asupra grupului țintă**. În baza identificării cauzelor și a motivelor care stau la baza inegalităților și a discriminării, se pot stabili obiective relevante și specifice pentru a le rezolva și pentru a determina ce activități pot contribui la eliminarea unor astfel de inegalități.

Procesul de realizare analizei de gen a politicii, programului, proiectului din sfera de activitate a instituției, ca un format general, include următoarele etape:

Etapă	Conținutul
PASUL 1.	<u>Colectarea datelor dezagregate pe sexe</u> pentru gospodăria, locul de muncă, comunitatea și toate celelalte date care sunt relevante pentru politică sau program / proiect. Acest lucru vă va permite să identificați diferențele de gen și inegalitățile, să le analizați experiențele femeilor și bărbaților și, eventual, abordarea diferenței potențiale.
PASUL 2.	<u>Evaluarea rolurilor</u> sau a modului în care diviziunea de gen a forței de muncă și modelele de luare a deciziilor afectează programul / proiectul, și modul în care programul / proiectul afectează diviziunea de gen a muncii și luarea deciziilor. Pentru a explora <i>cine face ce</i> tip de muncă, se poate folosi cadrul lui Moser, care face distincție între roluri productive, casnice și comunitare.

PASUL 3.	<p>Evaluarea <i>cine are acces și control</i> asupra resurselor, activelor și a beneficiilor.</p> <p>Accesul la resurse și controlul asupra lor este fundamental pentru a fi pe deplin activ și productiv (social, economic și politic) participant la societate.</p> <p>Resursele și activele includ: resursele naționale, informaționale, educaționale, financiare, serviciile, resursele umane și beneficiile, finanțarea/împrumuturile.</p> <p>Când analizăm această dimensiune, avem în vedere în special:</p> <ul style="list-style-type: none"> • drepturi legale și legislația; cum sunt privite și tratate persoanele în funcție de gen; • sisteme juridice formale; • dreptul de a vota, de a încheia acorduri juridice și contracte, • dreptul de a avea proprietăți proprii și de a face alegeri de reproducere. <p>Acestea implică:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Politicile publice privind proprietatea asupra activelor (adică dreptul femeilor de a deține în mod activ bunurile fără permisiunea bărbatului, proprietatea comună, capacitatea de a lua decizii legate de activelor proprii sau comune). ➤ Politici publice privind accesul femeilor la pământ/terenuri și accesul la resurse. Legislația privind dreptul de moștenire. ➤ Drepturile la îngrijirea sănătății, reprezentarea politică, procesele legale și privind formarea familiei sau recunoașterea altor forme de convețuire. ➤ Capacitatea de a controla resursele și de a lua decizii autonome și independente. <p>Normele de gen influențează măsura în care indivizii pot să facă și să acționeze în privința: dobândirii resurselor; credințelor; propriul trup; copiilor; ocupației; afacerilor din gospodărie, comunitate sau stat; votului; legislație; încheierii contractelor legale; deplasării și asocierii cu alții. Puterea de a acționa/decide/participa este parte a fiecăruia dintre domeniile menționate de mai sus, precum și un domeniu în sine.</p>
PASUL 4.	<p>Înțelegerea și descrierea nevoilor, priorităților și punctelor forte ale femeilor/fetelor și bărbaților/băieților.</p> <p>Analiza de gen recunoaște că nevoile femeilor diferă de nevoile bărbaților, datorită rolului triplu jucat de femei, precum și poziția lor subordonată bărbaților în societate.</p> <p>Atunci când analizăm nevoile femeilor și bărbaților, analiza de gen (modelul Moser) face distincția între nevoile/interesele de gen practice și nevoile/interesele de gen strategice.</p>

PASUL 5.	<p>Înțelegerea <u>complexității relațiilor de gen</u>, credințelor, percepțiilor, cunoștințelor și normelor sociale ale și despre femei, bărbați, fete și băieți și cum acestea constrâng sau oferă oportunități de abordare a inegalităților în societate/comunitate.</p> <p>În aceasta etapă sunt incluse, de asemenea, credințe și norme sociale privind comportamentul acceptabil al femeilor și bărbaților, modul în care acestea sunt evaluate în mod diferit în societate și în ce sunt capabile.</p>
PASUL 6.	<p>Evaluarea barierelor și constrângerilor femeilor și bărbaților, care participă la și/sau beneficiază de activitate, program / proiect.</p> <p>Aceasta include, de asemenea, cartografierea problemelor practice, prin întrebarea:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ce constrângeri limitează implicarea deplină a femeilor în domeniul respectiv sau în activitățile proiectului? <p>De exemplu, se analizează modul în care femeile organizează îngrijirea copiilor atunci când participă la activitățile sociale ale comunității, întâlniri organizate de primării etc. De fapt, vorbim despre nivelul autonomiei femeilor pentru a putea participa la diverse activități, procese decizionale, mobilitatea și libertatea de mișcare (de ex., în ce măsură sunt femeile capabile să călătorească pentru instruire).</p>
PASUL 7.	<p>Elaborarea strategiilor și luarea deciziilor privind posibilitățile adecvate de intervenție în abordarea/eliminarea barierele și constrângerile, și includerea acestora în proiectarea și implementarea programelor/ proiectelor, asigurându-se și resursele necesare pentru acestea.</p> <p>Întrebare de bază</p> <ul style="list-style-type: none"> – Care sunt domeniile potrivite pentru intervenție astfel, încât constrângerile/barierele identificate pot fi atenuate?
PASUL 8.	<p>Evaluarea <i>capacității partenerilor de planificare</i>, implementare și monitorizare a programelor/proiectelor sau activităților cu aspectele de gen integrate, precum și realizarea acțiunilor de consolidare a capacităților acestora.</p>
PASUL 9.	<p>Evaluarea potențialului programului/ proiectului de a împuternici femeile în abordarea egalității de gen și a intereselor strategice de transformare a relațiilor de gen în cadrul societății.</p> <p>Luarea în considerare a impactului diferențiat al unei inițiative de dezvoltare asupra bărbaților și femeilor și identificarea constrângerilor care trebuie abordate.</p>
PASUL 10.	<p>Formarea bazei de date, dezagregate pe sexe, ca punct de plecare pentru determinarea obiectivelor măsurabile privind egalitatea de gen, indicatorii sensibili la gen și rezultatele așteptate privind impactul asupra situației femeilor și bărbaților precum și a schimbărilor produse în relațiile de gen.</p>

PASUL 11.	Aplicarea informațiilor și analizelor de mai sus pe parcursul întregului ciclu de politică, program/ proiect. Concomitent, descrierea riscurilor așteptate legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați (inclusiv rezistența la schimbări și posibilele reacții adverse) și elaborarea strategiei/acțiunilor pentru minimizarea acestor riscuri.
-----------	---

Pentru elaborarea politicilor, programelor, proiectelor, revizuirea documentelor interne, reorganizarea proceselor și evaluarea procedurilor de lucru în vederea integrării aspectelor de gen atât personalul instituției, cât și managementul superior, întrebările-cheie în cadrul analizei de gen sunt:

1. Cine este țintă (atât directă, cât și indirectă) a politicii, programului sau procesului intern – femeile și/sau bărbații?
2. Cine va beneficia, cine va pierde? Câte/care femei? Câți/care bărbați?
3. Au fost consultate femeile și bărbații cu privire la „problema” intervenției de rezolvat? Cum au fost implicați în elaborarea soluției?
4. Intervenția dată conduce la divizarea sarcinilor, responsabilităților și a resurselor în rândul bărbaților și femeilor?
5. Care dintre nevoile femeilor și bărbaților vor fi satisfăcute prin intervenție: practice, strategice sau ambele?
6. Unde există oportunități sau puncte forte pentru schimbare? Și cum pot fi folosite cel mai bine?
7. Ce mecanisme specifice pot fi propuse pentru a încuraja și a permite femeilor să participe la inițiativa sau programul de politică, în ciuda localizării lor tradiționale și a poziției subordonate?
8. Care este impactul pe termen lung în ceea ce privește capacitatea femeilor de a-și asuma responsabilitatea pentru reprezentare, participare la procesele decizionale și pentru rezolvarea problemelor colective?
9. Care este cel mai bun mod de a construi și de a consolida angajamentul instituției față de avansarea femeilor?

Una din cele mai importante activități din cadrul analizei de gen vizează **colectarea datelor**.

La nivelul instituției, activitățile de colectare a informațiilor și a datelor dezagregate pe sexe sunt necesare pentru a fi incluse în planurile interne de lucru și în activitățile zilnice. Metode de colectare a informațiilor necesare analizei de gen sunt prezentate în Anexa 3.1. Când există dificultăți sau datele colectate sunt insuficiente, atunci, se poate apela la resursele secundare. Există, adesea, diferite tipuri de resurse, surse de informații și de date, care pot fi colectate, sintetizate și utilizate în dezvoltarea analizelor de gen, acestea includ:

- statistici naționale oficiale, cum ar fi: sondajele privind veniturile și cheltuielile gospodăriilor populației; analizele politicilor macroeconomice (dacă există date dezagregate pe sex);

- analize de gen și studii efectuate în mediul universitar, de către ONG-uri, parteneri și alți donatori, precum: articolele în reviste naționale, anchete privind violența bazată pe gen, politicile legate de gen în zona proiectului și analize socio-economice, care abordează problematica de gen și oferă date dezagregate pe sexe;
- Rapoartele Organizației Națiunilor Unite și rapoartele altor agenții inter-guvernamentale, cum ar fi cele regionale și naționale, rapoartele privind obiectivele de dezvoltare ale mileniului (indicii decalajului de gen și indicele egalității de gen), rapoartele UNDP privind dezvoltarea umană etc.

În mod ideal, trebuie combinate datele existente cu datele primare privind normele de gen și practicile legate de politică, proiect sau obiectul de studiu. Obținerea datelor primare cere personalului să interacționeze cu sursele și să extragă informații, inclusiv prin focalizarea grupurilor, interviuri personale, anchete etc. Totodată, în cazul insuficienței sau a lipsei informațiilor se poate obține îmbunătățirea formării bazelor de date prin determinarea nevoilor informaționale și a modului de culegere a datelor. Cu alte cuvinte, inventarierea informațiilor „eșuate” poate constitui, de fapt, un impuls pentru un aspect important al procesului abordării integratoare al egalității de gen la nivel instituțional și anume: stabilirea mecanismelor de colectare și schimb de informații pentru analiză și monitorizare a situației privind egalitatea de gen.

Aplicarea **abordării participative a analizei de gen** constituie un alt mod de colectare a datelor. Întrucât scopul analizei de gen este de a modela dezvoltarea și alte intervenții cu impact social pozitiv, este ideal să o realizăm într-o manieră participativă și deschisă, să ajungem și să implicăm direct beneficiarii potențiali, comunitatea sau grupul-țintă al intervenției. În final, ei sunt cei, care cel mai bine cunosc nevoile și posibilitățile lor. În acest sens, o analiză de gen participativă vizează:

- interviuri individuale cu membrii comunității, care reprezintă cel mai bine colegii lor;
- să se asigure că toți indivizii-cheie pentru intervenție au fost intervievați în mod corespunzător sau au jucat un rol direct în securizarea informațiilor sau în utilizarea instrumentelor analitice;
- verificarea informațiilor prin discuții de grup cu diferitele părți implicate;
- implicarea unui număr suficient de participanți pentru a reflecta o varietate considerabilă de situații socio-economice și identitățile, care există într-o anumită comunitate (de exemplu, asigurarea unei varietăți bazate pe statutul economic, rasă, religie etc.);
- desfășurarea procesului de consultare atât cu grupuri de persoane (de bărbați și femei), cât și cu grupuri mixte, care fac acest lucru sigur că vocile femeilor sunt auzite.

BUNELE PRACTICI

British Columbia, Canada

Aplicarea metodei „Lentila de Gen”

Formatul și orientările administrației provinciei British Columbia, Canada, prin intermediul Ministerului Egalității Femeilor au solicitat ministerelor să analizeze implicațiile, pe care le prezintă fiecare politică publică, după cum urmează: „Trebuie analizat impactul unei opțiuni politice asupra femeilor. Analiza ar trebui să se concentreze asupra impactului diferențiat al diferitelor opțiuni de politică asupra femeilor și, acolo unde este cazul, pe anumite grupuri de femei (cum ar fi: femeile în vârstă, vânzătoarele de stradă sau femeile care trăiesc în zonele rurale).”

Ministerele sunt încurajate să se consulte cu Ministerul Egalității Femeilor în dezvoltarea acestei componente de analiză. În acest context, Ministerul Egalității Femeilor a elaborat în anul 1993 un instrument, un cadru analitic, numit – **Lentila de gen (Gender Lens)**, care reprezintă un ghid pentru politica incluzivă pentru gen și dezvoltarea programelor (revizuită în 1997) pentru a sprijini factorii politici și programele să recunoască impactul potențial al politicii publice și să elaboreze politici și programe care să țină cont de experiențele și nevoile femeilor și bărbaților.

„Lentila de gen” a vizat o analiza de gen a politicilor publice. Pentru analiza implicațiilor de gen ale oricărei politici, responsabilii trebuie să poată răspunde la următoarele două întrebări:

1. Politicile elaborate discriminează femeile în ceea ce privește beneficiile/ rezultatele lor?
2. Politicile elaborate sprijină participarea deplină și egalitatea de gen?

Pentru a răspunde la aceste întrebări, personalului i se solicită să exploreze următoarele două domenii de analiză:

a) Auto-analiză sau ceea ce aducem în munca noastră: ce fel de cunoștințe, modul de lucru, sursele și metodele de informare, contacte și experiențe de viață, pe care le folosim, și dacă aceste metode, contacte și experiențe de viață ne vor ajuta să evaluăm implicațiile.

b) Analiza factorilor. Identificarea implicațiilor politicii, pe care o analizăm, în funcție de diferiți factori. S-au identificat cel puțin 8 sfere în care poate apărea discriminarea sau poate fi sprijinită egalitatea:

- 1) experiența legală,
- 2) experiența de viață,
- 3) discriminarea sistemică,
- 4) egalitatea economică,
- 5) independența și demnitatea,

- 6) violența împotriva femeilor,
- 7) sănătatea,
- 8) problemele sociale și egalitatea.

Componentele formatului de analiză – Lentila de gen

1. Cadrul de valori	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Care sunt experiențele, valorile și circumstanțele personale și profesionale pe care le aduceți acestei analize? ✓ Cum s-a asigurat că diversele experiențe, valori și circumstanțe ale indivizilor și grupurilor care vor fi afectate de politică/proiect sunt reflectate în acest document?
2. Sursele de date și informații	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Am luat în considerare alte surse decât statisticile / datele cantitative? ✓ Care sunt sursele utilizate pentru statistici / date cantitative? ✓ Statisticile utilizate în această analiză includ informații bazate pe experiențele femeilor și bărbaților? Sunt dezagregate pe sexe?. ✓ Există literatură sau materiale de cercetare pe această temă, pe care ar trebui să le citesc, care prezintă perspective, experiențe sau voci ale femeilor? ✓ Am luat în considerare datele și informațiile cantitative și calitative?
3. Consultarea și limbajul	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Au fost consultate grupurile de femei pe tema abordată? ✓ Dacă nu pot fi consultate direct grupurile de femei, cum s-a asigurat că preocupările lor sunt cunoscute și reflectate în analiza mea? ✓ S-a evitat utilizarea limbajului în care perpetuează stereotipurile? ✓ Este limbajul utilizat în documentul sensibil la gen și respectuos față de toți oamenii?
4. Diferențele și diversitatea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S-a analizat modul în care femeile din anumite grupuri, cum ar fi femeile sărace, femeile cu dizabilități și persoanele de diferite etnii ar fi afectate de această politică? ✓ Această abordare a politicii respectă diferențele culturale și/sau de altă natură? ✓ În abordarea politicii date, se ia în considerare nevoile femeilor în funcție de regiune? Mediul rural și urban?

Concluzionând, cu aceste componente luate drept cadru – *Lentila de gen*, poate ghida o analiză a problemelor de politică sensibilă la gen. Totodată, experiența, valorile și capacitățile profesionale ale experților sunt importante în realizarea analizei de gen⁸⁰.

⁸⁰Studii de caz: 1. *Gender Analysis*. UNDP Learning and Information Pack. Resource 23, p. 101. Disponibil: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf> , 2. *Learning From Experience: Lessons In Mainstreaming Equal Opportunities. Section 6 Mainstreaming In Canada*. Disponibil: <https://www2.gov.scot/Publications/2003/05/17105/21758> , (accesate 10.11.2019)

Anexe

Anexa 3.1.

Metode de colectarea informațiilor

Tipul	Conținutul
METODE DE EVALUARE PARTICIPATIVĂ SAU RAPIDE	<ul style="list-style-type: none">✓ se referă la metodele informale utilizate pentru a obține informații detaliate, practice, direct de la beneficiarii proiectului sau grupurile țintă;✓ includ metode, cum ar fi: diagramele, calendarele sezoniere, cardurile cu imagini de resurse, matrice și diagramele fluxurilor de beneficii.
INTERVIURI STRUCTURATE	<p>Se utilizează o listă pregătită de întrebări clar definite și stabilite. Aceleași întrebări pot fi adresate unui număr de persoane pentru analiza comparativă a răspunsurilor. Trebuie să se țină cont de următoarele 2 aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ interviurile individuale pot da informații irelevante sau inexacte.✓ dacă intervievații provin din mediul vulnerabil și/sau au studii limitate, ar putea fi tentați să spună lucrurile pe care interviuatorul vrea să audă. Există riscul ca interviuatul să perceapă acolo un răspuns „corect”, care nu reflectă neapărat credința/gândirea lor reală.
INTERVIURI SEMI-STRUCTURATE	<p>Implică conversații ghidate, în care se decide, în prealabil, doar subiectele largi. Intervievatorii sunt liberi să pună noi întrebări pe măsură ce apar noi perspective în răspunsul la răspunsurile pe care le au intervievații.</p> <p>Întrebările tind să fie „deschise”, mai degrabă, decât să ofere răspunsuri da/nu.</p>
INTERVIUR-CHEIE de INFORMARE	<p>Se referă la un interviu semi-structurat sau structurat, cu intervievați selectați atent, care au cunoștințe detaliate sau experiență relevantă a problemei aflate în discuție.</p>
DISCUȚII CU GRUPURI INFORMALE	<p>Nu există o listă de întrebări pregătite pentru beneficiari / grupuri țintă.</p> <p>Se afla prin discuții despre nevoile sau problemele relevante pentru beneficiari.</p> <p>Aceste discuții informale pot avea loc în timp ce se desfășoară o altă activitate, de ex., în timpul unei vizite pentru a monitoriza progresul unui alt program / activitate.</p>
DISCUȚII CU GRUPUL-ȚINTĂ	<p>Discuțiile cu grupul-țintă sunt folosite ca o modalitate de determinare a rațiunii în spatele activităților și a tiparelor existente de comportament într-o anumită comunitate / grup.</p> <p>Discuțiile ajută la identificarea factorilor care împiedică schimbarea și modurile în care schimbările pot fi facilitate.</p> <p>Discuțiile în grup permit, de asemenea, participanților să propună idei despre ceea ce ar trebui să se schimbe din perspectiva comunității.</p>

BRAINSTORMING	<p>Poate fi utilizată atunci când a fost identificată o problemă sau o provocare și toate persoanele dintr-un anumit grup sunt invitați să își expună ideile cu privire la posibilele soluții.</p> <p>Toate ideile sunt binevenite fără critici și înregistrate.</p> <p>Ideile sunt apoi combinate și îmbunătățite până la o listă coerentă și cuprinzătoare de sugestii privind modul de abordare a problemei identificate.</p>
CHESTIONARE	<p>Chestionarele sunt trimise sau distribuite unui număr reprezentativ de persoane. Spre deosebire de discuții, această abordare înseamnă că se poate ajunge la un număr mai mare de persoane și la producerea reprezentărilor statistice ale opiniilor.</p> <p>Rezultatele răspunsurilor pot fi corelate pentru fiecare element, adică vârstă, sex, poziție socială ș.a.m.d.</p> <p>Cu toate acestea, trebuie să se țină cont de modul în care sunt concepute chestionarele (în special, modul în care sunt formulate întrebările) pentru a evita interpretarea greșită a întrebărilor.</p>
OBSERVARE DIRECTA	<p>O interpretare a ceea ce se observă este făcută de planificatorii proiectului și verificată cu alte metode.</p> <p>De exemplu, se pot face observații cu privire la tipul de locuințe dintr-o anumită zonă, cu criterii, cum ar fi materialul utilizat pentru acoperișuri, pentru a determina gradul de sărăcie.</p> <p>Cercetătorii pot observa activitățile de pe piață pentru a evalua economia – care ce produce, ce vinde și periodicitate/ cât de des.</p> <p>Sursele guvernamentale pot fi ulterior folosite pentru a verifica numărul perceput de lucrătorii informal și ale produselor de piață cu statistici oficiale.</p>

Anexa 3.2.

Obiectivele Modelelor analizei gender

Modelul Analitic Harvard	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A fost conceput pentru a demonstra că există o motivație economică pentru alocarea resurselor pentru femei, la fel ca și pentru bărbați; ➤ Ajută la planificarea mai eficientă a proiectelor și la îmbunătățirea globală a productivității; ➤ Cartografierea activității și resurselor ce aparțin bărbaților și femeilor într-o comunitate și evidențiază diferențele principale;
Modelul Moser	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Își propune să creeze „planificarea gender” ca tip de planificare în sine ➤ Scopul planificării gender rezidă în emanciparea/eliberarea femeilor din subordinea/supunerea lor și realizarea acestora prin egalitate, echitate, și responsabilizare ➤ În centrul modelului Moser, sunt trei concepte: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rolul triplu al femeii ✓ Nevoile gender practice și strategice ✓ Categoriile de abordări politice WID / GAD (matrice de politici).

<p>Matricea Analizei Gender (Gender Analysis Matrix – GAM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ajută la determinarea impactului diferit asupra femeilor și bărbaților al intervențiilor prin asigurarea unei tehnici de identificare a diferențelor de gen în cadrul unei comunități ➤ GAM este un instrument de transformare, iar utilizarea sa este destinată facilitării procesului de analiză gender pentru membrii comunității ➤ Modelul încurajează comunitatea să identifice și să elaboreze ipoteze cu privire la rolurile de gen ➤ GAM se bazează pe următoarele principii: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Există cunoștințe necesare pentru efectuarea analizei gender printre oamenii ale căror vieți constituie obiectul analizei ✓ Analiza de gen n-are nevoie de expertiză tehnică din afara comunității, cu excepția facilitatorilor ✓ Analiza de gen nu poate promova transformarea, cu excepția cazului în care este efectuată de către oamenii ale căror situații sunt analizate. (Parker, 1993) Obiectivele la fiecare etapă sunt următoarele: <ul style="list-style-type: none"> ✓ În etapa de planificare – pentru a stabili dacă potențialele efecte de gen sunt de dorit și în concordanță cu obiectivele programului ✓ În etapele de proiectare, în cazul în care considerentele de gen pot schimba designul proiectului ✓ În timpul etapelor de monitorizare și evaluare – pentru abordarea mai largă a impactul programului. (Parker, 1993)
<p>Metoda celor 4 R (Repre- zentare, Resurse, Realitate și Reacție)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Această metodă de analiză tinde să clarifice: <ul style="list-style-type: none"> a) Cine și ce face și în cât timp? b) Cum poate fi integrată perspectiva de gen în etapa de formulare a viziunii și obiectivelor de proiect? c) Ce poate fi schimbat în obiective în vederea atingerii egalității de gen? ➤ 1R și 2R sunt instrumente cantitative de analiză și presupun o revizuire sistematică a distribuirii și utilizării resurselor. ➤ 3R și 4R sunt instrumente calitative și se referă la normele și valorile utilizate în activitățile comunității/organizației/instituției publice și la modalitățile de intervenție pentru schimbarea lor.

Anexa 3.3.

Modelul Levy - Analiza de gen - integrarea dimensiunii de gen în instituții⁸¹

Element al instituționalizării	Poziții și întrebări-cheie pentru diagnosticul și operaționalizarea instituționalizării egalității de gen
Generale	Întrebările-cheie vizează: <ul style="list-style-type: none">✓ Care este măsura/gradul în care egalitatea de gen este instituționalizată în prezent în departamentele relevante ale organizației, dar și instituții partenere?✓ Care sunt direcțiile și acțiunile viitoare pentru consolidarea instituționalizării egalității de gen?
Activitățile în care vă implicați direct	<ul style="list-style-type: none">✓ în scopuri de diagnostic, se analizează situația cu privire la gen în raport cu fiecare activitate;✓ în scopuri operaționale, analizați influența directă la schimbările în legătură cu aspectele de gen din cadrul sferei dvs. de responsabilitate.
Livrarea programelor și proiectelor	Se concentrează asupra măsurilor/acțiunilor în care se ține cont de egalitatea de gen în procesul de formulare și/sau implementare al programului/ proiectului. Principalele întrebări: <ul style="list-style-type: none">✓ Care sunt grupurile din sectoarele public, privat și comunitar implicate în procesul de formulare și implementarea programului sau a proiectului?✓ Pentru fiecare grup, se determină rolul femeilor și bărbaților implicați în formularea și implementarea? Procesul de formulare și implementare se extinde/afectează asupra cerințelor celorlalte roluri ale femeilor și bărbaților implicați?✓ În ce măsură accesul femeilor și al bărbaților la controlul asupra resurselor este adecvat în desfășurarea activității lor?✓ În ce măsură sunt recunoscute nevoile de gen practice și strategice ale femeilor și bărbaților din fiecare grup?✓ Care este abordarea politică care stă la baza intervenției?

⁸¹ Levy Caren, *The process of institutionalising gender in policy and planning: the 'web' of institutionalisation*. Development Planning Unit University College London 9 Endsleigh Gardens London WC1H 0ED United Kingdom. Working Paper No. 74. March 1996 (reprinted July 1999). Disponibil: <http://discovery.ucl.ac.uk/34/1/wp74.pdf>, (accesat 14.08.2018)

Experiența și interpretarea poziției femeilor și bărbaților cu privire la realitate	<p>Acest element se concentrează la impactul programului sau al proiectului asupra femeilor și bărbaților din diferitele grupuri din cadrul programului/comunității. Întrebările-cheie vizează etapă premergătoare intervenției prin politica/program și se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Care sunt grupurile din comunitatea care sunt afectate de intervenție (evaluați fiecare componentă separat dacă este cazul)? ✓ Determinați pentru fiecare grup (ținând cont de rolurile de gen) modul intenționat sau neintenționat de intervenție asupra rolurilor femeilor și bărbaților? ✓ Luând în considerare accesul și controlul asupra resurselor, stabiliți în ce măsură femeile și bărbații au/vor avea acces și control asupra resurselor adecvate pentru a îndeplini aceste roluri? ✓ În ce măsură sunt luate în considerare nevoile de gen practice și strategice ale femeilor și bărbaților din fiecare grup?
Presiunea circum-scriptiilor politice	<p>Acest element se concentrează asupra măsurii în care sunt reprezentate de partidele politice, (care reprezintă diferite interese de gen) implicate în formularea, implementarea și evaluarea politicilor, programelor și proiectelor. Întrebările-cheie vizează:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ce partide politice sunt implicate sau ar fi adecvate să se implice în formularea, implementarea și evaluarea politicilor, programele și proiectelor? ✓ În ce măsură aceste partide politice reprezintă diferite interese de gen prin prisma clasei, vârstei, etniei, religiei (după caz)? ✓ Sunt reflectate interesele/nevoile de gen practice sau strategice ale acestor grupuri?
Reprezentarea structurilor politice	<p>Acest element se concentrează pe două aspecte: măsura în care structurile politice implicate în formularea, punerea în aplicare și evaluarea programelor și a proiectelor sunt reprezentative pentru interesele de gen și care este numărul femeilor și bărbaților. Întrebările-cheie vizează:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Există structuri politice legate direct sau indirect de intervenție? ✓ Dacă da, care sunt grupurile implicate în structurile politice și câte femei și câți bărbați există în fiecare grup? ✓ În ceea ce privește participarea fiecărui grup la structurile politice (în plus față de circumscripția electorală și rolul politic) în ce măsură are impactul intenționat sau neintenționat asupra celorlalte roluri de gen ale femeilor și bărbaților (de exemplu, calendarul întâlnirilor)? ✓ În aceste roluri diferite, în ce măsură femeile și bărbații au acces și control asupra celor adecvate resurse pentru a participa la structuri? ✓ În ce măsură se întâlnesc nevoile de gen în plan politic și practic ale femeilor și bărbaților? ✓ Există o abordare politică subiacentă în modul în care sunt grupuri din structurile politice de operare?

Angajament politic	<p>Acest element se concentrează asupra angajamentului politic de a integra genul în activitățile organizației dvs. și în organizațiile partenere.</p> <p>⇒ În ce măsură există un angajament politic în cadrul organizațiilor de a integra genul în dezvoltare activități?</p> <p>⇒ Dacă există, cine este responsabil de acest angajament?</p> <p>⇒ Care este abordarea politică care stă la baza acestui angajament (ce roluri, resurse și gen nevoile sunt recunoscute explicit sau implicit)?</p>
Resurse	<p>Acest element se concentrează asupra resurselor financiare din bugetele organizației dvs. și ale organizațiilor partenere.</p> <p>⇒ Există dorința de a alocă resursele actuale ale programelor la problemele de gen în politicile principale, programe și proiecte?</p> <p>⇒ Există dorința de a alocă noi resurse pentru integrarea genului în activitățile de dezvoltare?</p> <p>⇒ Care este proporția resurselor alocate diferitelor roluri de gen la femei și bărbați, la diferite resurse pentru femei și bărbați, nevoilor de gen practice și strategice ale femeilor și bărbaților?</p>
Cadrul de politici	<p>Acest element se concentrează asupra cadrului de politici din instituție și organizațiile partenere. Întrebările-cheie vizează:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Care este cadrul politic? ✓ În ce măsură a fost integrat genul în politica existentă? Există o politică specifică „Femeile și dezvoltare” (WID) / „Gender și Dezvoltare (GAD)? ✓ Pe baza acestui cadru politic, care sunt rolurile de gen, resursele și nevoile de gen recunoscute?
Procedurile	<p>Acest element se concentrează asupra măsurii în care procedurile actuale sunt asociate cu diferitele etape ale ciclului programului/proiectului (de exemplu, termenii de referință, propunerile financiare) în instituție, corespunzător cu problemele egalității de gen. Întrebările-cheie vizează:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Care sunt procedurile relevante asociate diferitelor etape ale ciclului de program în cadrul organizației? ✓ În ce măsură sunt reflectate/recunoscute diferitele roluri de gen ale femeilor și bărbaților? ✓ În ce măsură se reflectă recunoașterea accesului și controlului diferențiat al femeilor și bărbaților asupra resurselor? ✓ În ce măsură se reflectă recunoașterea diferitelor nevoi de gen ale femeilor și bărbaților?

Dezvoltarea personalului	<p>Acest element se concentrează asupra mediului de lucru în care actorii implicați în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor, programelor și proiectelor respectă și sprijină personalul angajat (de exemplu, în ceea ce privește formarea, recrutarea, promovarea). Întrebările-cheie se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Care sunt mecanismele existente pentru dezvoltarea personalului? Ce grupuri sunt implicate în formularea și punerea în aplicare a acestor mecanisme? ✓ Pentru grupurile legate de fiecare mecanism, în ce măsură femeile și bărbații au oportunități egale în rolurile lor productive? În ce măsură au fost recunoscute și celelalte roluri de gen ale femeilor și bărbaților? ✓ În ce măsură femeile și bărbații au acces la resurse și pot controla resursele adecvate pentru a îndeplini aceste roluri? ✓ Dacă este cazul, există o abordare politică subiacentă (fundamentală; care susține; care stă la bază) în ceea ce privește mecanismele puse în aplicare?
Metodologie	<p>Acest element se concentrează asupra măsurii în care metodologiile actuale aplicate în formularea, punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea politicilor, programelor, proiectelor includ problemele/inegalitățile de gen. Astfel, întrebările-cheie sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ În ce măsură se recunosc rolurile de gen, accesul și controlul asupra resurselor și nevoile de gen ale femeilor și bărbaților? ✓ În ce măsură acești factori sunt legați de politica sectorială și macroeconomică?
Cercetare	<p>Acest element se concentrează asupra nivelului în care genul este integrat în „cercetarea aplicată” (de exemplu, fezabilitatea, studii, evaluări) efectuate și/sau cercetări secundare utilizate în diferite etape ale ciclului programului. Întrebările-cheie vizează:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ În ce măsură inițiativele de cercetare aplicată și/sau cea secundară utilizează metodologii și reflectă cunoștințele privind rolurile de gen, accesul la resurse și controlul acestora, și nevoile de gen ale femeilor și bărbaților? ✓ În ce măsură inițiativele de cercetare aplicate și/sau cercetarea secundară reflectă/prezintă adecvat cunoașterea legăturilor între politica sectorială și macroeconomică, și rolurile de gen, accesul la resursele, controlul resurselor și nevoile de gen?
Informarea	<p>Acest element se concentrează pe nivelul în care personalul din instituție și din organizațiile partenere au acces la informații despre gen și dezbaterile privind problematică de gen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Care sunt sursele curente de informare privind dezbaterile asupra egalității de gen și dezvoltarea capacităților în domeniu pentru personalul instituției și celor din organizațiile partenere? ✓ În prezent, în instituție, care ar fi cele mai potrivite „canale” pentru difuzarea acestor informații?

Bibliografie

Literatura de specialitate

1. Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C., *Gender mainstreaming: metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*, București, CPE 2004, Disponibil: http://www.serviciilocale.md/download.php?file=cHVibGJlL3B1YmxpY2F0aW9ucy8yNzYxMDR-fbWRfZ2hpZF9nbS5w_ZGY=, (accesat 12.09.2018)
2. Elson D., *Gender Responsive Budget Initiatives: Some Key Dimensions and Practical Examples*, Paper presented at the conference on „Gender Budgets, Financial Markets, Financing for Development”, Berlin, 2002.
3. Elson D., Norton A., *What's behind the budget? Politics, rights and accountability in the budget process*, Centre for Aid and Public Expenditure Overseas Development Institute, London, Department of Sociology/Human Rights Centre University of Essex, June 2002
4. *Ghidul utilizatorului statisticilor de gen*. BNS 2008. Disponibil: https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf, (accesat 12.10.2018)
5. *Gender Analysis*. UNDP Learning and Information Pack. Resource 23, p. 101. Disponibil: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf>, (accesat 10.11.2019)
6. *Gender-based analysis: a guide for policy-making*. Government Canada 2005. Disponibil: <https://www.gdrc.org/gender/genanalysis-policy.pdf>, (accesat 10.11.2019)
7. Khosla P., Barth B. *Dimensiunea de gen în cadrul autorităților publice locale*. Carte de resurse pentru formatori. Programul Națiunilor Unite pentru Așezări Umane 2008. Disponibil: http://descentralizare.gov.md/public/publications/936268_md_gender_mainstre.pdf, (accesat 12.10.2018)
8. Levy C., *The process of institutionalising gender in policy and planning: the 'web' of institutionalisation*. Development Planning Unit University College London 9 Endsleigh Gardens London WC1H 0ED United Kingdom. Working Paper No. 74. March 1996 (reprinted July 1999). Disponibil: <http://discovery.ucl.ac.uk/34/1/wp74.pdf>, (accesat 14.08.2018)
9. *Learning From Experience: Lessons In Mainstreaming Equal Opportunities. Section 6 Mainstreaming In Canada*. Disponibil: <https://www2.gov.scot/Publications/2003/05/17105/21758>, (accesat 10.11.2019)
10. March C., Smyth I., Mukhopadhyay M. *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. Oxfam publication GB, 2005. Disponibil: <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>, (accesat 09.10.2018)

11. Meyers L., Jones L., *Gender: Analysis, Assessment and Audit Manual & Toolkit*. For use by ACDI/VOCA staff and consultants in completing gender studies. Developed by Lis Meyers, independent consultant and Lindsey Jones, ACDI/VOCA. 2012 <http://www.acdivoca.org/wp-content/uploads/2016/07/ACDI-VOCA-Gender-Analysis-Manual.pdf>, (accesat 17.09.2018)
12. Niemanis A. [et al.]. *Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente*. PNUD, RBEC. Ediția a 3-a, 2007
13. Raport Inegalitățile în R. Moldova: provocări și oportunități. 26.05.2017. Disponibil: <http://egalitatedegen.md/biblioteca/institutii-si-proceduri-pentru-promovarea-egalitatii-de-gen/>, (accesat 14.09.2018)
14. UNDP Learning and Information Pack. Gender Analysis. Disponibil: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf>, (accesat 14.09.2018)
15. Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. Ghidul utilizatorului statisticii de gen. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008. Disponibil: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf, (accesat 13.10.2018)

Surse online

1. Barometru de gen în R. Moldova: http://progen.md/files/8393_final_barometrul_de_gen_rom.pdf
2. Profiluri statistice ale femeilor și fetelor din Republica Moldova, pe înțelesul tuturor: <http://www.statistica.md/>
3. Date statistice egalitatea de gen în R. Moldova: http://www.genderpulse.md/ro_
4. World Bank – Gender tools: <https://digitalforwomen.worldbank.org/home>

Tema 4. EVALUAREA IMPACTULUI DE GEN

4.1. Conținutul, rolul și necesitatea evaluării impactului de gen

4.2. Modele și cadrul general al procesului de evaluare a impactului de gen

Obiective operaționale:

- *Să definească conceptul de evaluare a impactului de gen;*
- *Să înțeleagă conținutul și esența evaluării impactului de gen*
- *Să cunoască modele de evaluare a impactului de gen utilizate în practică și experiență internațională;*
- *Să înțeleagă procesul și principalele acțiuni de realizare a evaluării impactului de gen;*
- *Să cunoască particularitățile specifice fiecărei etape de realizare a evaluării impactului de gen.*
- *Să aplice procesul de construire a capacității organizaționale și de asumare a responsabilității pentru a realiza programarea, reorganiza structurile și revizui procedurile organizaționale sub aspecte de gen în cadrul dimensiunii interne a instituției;*
- *Să cunoască componentele cadrului strategic de integrarea egalității de gen supus evaluării.*

4.1. Conținutul, rolul și necesitatea evaluării impactului de gen

Evaluarea impactului de gen (Gender Impact Assessment (GIA)) este un instrument de integrare a dimensiunii de gen în elaborarea, realizarea și monitorizarea politicilor, programelor, proiectelor și a activităților per ansamblu. Scopul principal al acesteia constă în obținerea unui impact semnificativ nu numai asupra elaborării politicilor, ci și asupra planificării și realizării acestora în vederea asigurării rezultatelor adecvate în materie de egalitate.

Conținutul evaluării impactului de gen constă în identificarea disparităților și consecințelor induse de gradul de diferențiere în bază de gen a politicilor și programelor, și tinde să reducă consecințele negative pentru genuri, în special pentru cel defavorizat, dar și promovarea și susținerea impactului pozitiv.

În mod tradițional, politica și legislația guvernamentală au fost considerate drept instrumente neutre din punctul de vedere al genului și fără valoare, presupunând că formularea și administrarea politicii publice aduce beneficii tuturor membrilor și membrilor publicului în mod egal. În timp, însă, s-a constatat

că politicile, proiectele și programele, ce par a fi neutre la gen, pot, de fapt, avea impact diferențiat asupra femeilor și bărbaților, chiar și atunci când aceste efecte nu au fost nici așteptate, nici previzionate.

Evaluarea impactului de gen este primul pas spre evitarea unor astfel de efecte neintenționate, deoarece permite factorilor de decizie politică să anticipateze impactul unui nou regulament, politic sau program asupra vieții femeilor și bărbaților, respectiv asupra egalității de gen.

Comisia Europeană *definește* evaluarea impactului de gen după cum urmează:

„Evaluarea impactului de gen este *procesul de comparare și apreciere*, în funcție de criteriile relevante în funcție de gen, a situației actuale cu evoluția preconizată care rezultă din introducerea politicii propuse.”⁸²

„Evaluarea impactului de gen este estimarea diferitelor efecte (pozitive, negative sau neutre) ale oricărei politici sau activități implementate pentru anumite elemente în ceea ce privește egalitatea de gen.”⁸³

Evaluarea impactului de gen a fost concepută și utilizată, inițial, ca fiind o evaluare *ex-ante* a unei legi, a unei politici sau a unui program, care permite identificarea preventivă a probabilității existenței consecințelor negative privind egalitatea între femei și bărbați. Cu timpul, sfera de cuprindere a evaluării impactului de gen s-a lărgit și este realizată pe tot parcursul ciclului de proiectare-realizare- finalizare a politicilor, programelor sau a proiectelor. Astfel, a devenit și un instrument de evaluare operațional și *ex-post* pentru urmărirea efectelor de gen așteptate și neașteptate (intempestive).

În prezent, evaluarea impactului de gen este un instrument legal ce sprijină factorii de decizie în implementarea unor politici eficiente și de calitate/egalitate printr-o mai bună țintire a rezultatelor. În practica europeană, începând cu anul 2006, Consiliul Uniunii Europene a solicitat îmbunătățirea, consolidarea evaluării impactului de gen și utilizarea regulată în momentul redactării legislației, politicilor, programelor și a proiectelor.

Întrebarea centrală în cadrul evaluării impactului de gen este: *O lege, o politică sau un program reduce, menține sau mărește inegalitățile de gen între femei și bărbați?*

Scopul final al evaluării impactului de gen este de a îmbunătăți proiectarea și planificarea politicii, pentru a preveni un impact negativ asupra egalității de gen și pentru a consolida egalitatea între femei și bărbați printr-o legislație și politici mai bine concepute, transformative. Dincolo de evitarea efectelor negative, o

⁸² European Commission, *A Guide to Gender Impact Assessment*, 1998. Disponibil pe: <http://bookshop.europa.eu/en/a-guide-to-gender-impact-assessment-pbCE1698788/?CatalogCategoryID=WpIKABst.SMAAAEjGJEY4e5L>, (accesat 15.09.2018)

⁸³ European Commission, *Evaluating Socio-Economic Development*, Sourcebook 2: *Methods & Techniques. Gender impact assessment*, 2009. Disponibil: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4215&langId=>, (accesat 15.09.2018)

evaluare a impactului de gen poate fi folosită într-un mod mai *transformator* ca instrument de definire a obiectivelor egalității de gen și de formulare a politicii, astfel încât să promoveze, în mod pro- activ, egalitatea între femei și bărbați.

Evaluarea impactului de gen trebuie efectuată imediat ce se stabilește că o anumită politică sau un anumit program/proiect au implicații asupra relațiilor de gen. Această evaluare are un succes mai mare, dacă este luată în considerare încă din etapele inițiale ale procesului decizional, de elaborare și planificare a politicilor/programelor/ proiectelor. Evaluarea impactului de gen poate fi, însă, introdusă și ulterior fazei de elaborare, respectiv în orice moment al derulării politicilor/programelor/proiectelor. Dacă este cazul, evaluarea impactului de gen poate genera chiar unele *reorientări majore* ale politicilor în derulare.

Trebuie menționat, de asemenea, că evaluarea impactului de gen face parte din categoria studiilor de gen, alături de analiza de gen și auditul de gen. Analiza de gen constituie componenta indispensabilă (de neilocuit) în procesele de integrare și implementare a egalității de gen în cadrul abordării integratoare, și este încadrată ca parte componentă a evaluării impactului de gen și al auditului de gen. Diferențele dintre metodologia celor trei studii de gen sunt prezentate în boxa informativă 4.1.

Boxa informativa 4.1.

Diferențele dintre studiile de gen⁸⁴

Analiza de gen	Evaluarea impactului de gen	Auditul de gen
<ul style="list-style-type: none"> • Este efectuată în cadrul activităților de proiectare sau planificare a programului; • Analizează contextual aspectele de gen în care funcționează programul. 	<ul style="list-style-type: none"> • Este realizată la inițierea, în timpul implementării proiectului sau ca parte a evaluării finale; • Evaluează programul/proiectul (atât procesele tehnice și instituționale, cât și rezultatele); • Evaluează măsura în care programul integrează aspectele de gen în activitățile și procesele instituționale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Este realizat în timpul implementării proiectului sau activității instituției; • Evaluează contextul intern și extern; • Evaluează integrarea de gen în cadrul: politicilor, capacității personalului, instrumentelor, instruirilor și resurselor, culturii organizaționale și litigiilor la locul de muncă.

⁸⁴ ACDI/VOCA, *Gender Analyses, Assessments and Audits Brief*, Washington D.C.: ACDI/ VOCA, 2012. Disponibil: <https://ocdc.coop/2012-acdi-voca-gender-analysis-assessment-and-audit/>, (accesat 21.11.2021)

<ul style="list-style-type: none"> • Ajută la înțelegerea rolurilor, responsabilităților, statutului și inegalităților de gen, astfel încât acestea pot fi folosite ca informații pentru proiectarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea programelor; • Este realizată: în birou, prin analiza datelor dezagregate și în teren, prin interviuarea beneficiarilor și altor părți implicate; • Include recomandări cu privire la modul de a integra aspectele de gen în activitățile programate. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluează rezultatele programului și efectele asupra participațiilor de sexe diferite; • Este realizată prin procese de cercetare similare cu analiza de gen, dar include o abordare mai cuprinzătoare de activități și inițiative existente; • Poate include componente ale analizei de gen, în special, dacă aceasta nu a fost realizată anterior. • Include recomandări și lecții de învățat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Este realizat prin: analiza și sinteza datelor în birou, chestionare și interviuri cu focus- grupuri și cu personalul. În mod ideal, ar trebui efectuate <u>de un/o consultant/-ă extern/-ă</u>; • Formulează recomandări despre cum se integrează dimensiunea de gen în cadrul organizației și în rândul personalului; • Poate include componente ale evaluării impactului de gen, pentru a evalua efectele programării asupra beneficiarilor și beneficiarelor.
--	---	---

4.2. Modele și cadrul general al procesului de evaluare a impactului de gen

Evaluarea impactului de gen este un exercițiu complex, care furnizează informații importante cu implicații pe termen lung asupra situațiilor mai multor femei și bărbați, fiind necesare pentru a face alegeri informate în cadrul politicilor, programelor, proiectelor. Nici o politică nu este neutră la gen, însă diferite politici vor avea un impact de gen mai mare sau mai mic.

Întrebarea centrală în cadrul evaluării impactului de gen trebuie să fie: „Cum poate politica, programul sau proiectul să contribuie la eliminarea inegalităților existente și să promoveze egalitatea între femei și bărbați?” – de exemplu, în

ratele de participare, în distribuirea resurselor, beneficiilor, sarcinilor și responsabilităților în viața privată și publică, în valoarea și atenția acordată bărbaților și femeilor, în eradicarea stereotipurilor, în comportament și priorități.

Evaluarea impactului (EI) de gen poate este aplicată în trei *moduri*:

1. ca instrument autonom, de sine stătător, în cazul evaluării unei politici, a unui program, studiu dintr-un singur domeniu separat;
2. o evaluare complementară la alte evaluări. Se aplică în cazul în care este compatibilă cu alte evaluări de impact, de exemplu: EI integrat, EI durabilității, EI social, EI de mediu, EI în comerț, EI sărăciei – chiar EI economic și EI financiar;
3. într-un mod integrat. Atunci când este aplicat într-o manieră integrată, preocupările de gen sunt integrate în toate etapele, procesele activitățile, politici și programe, cu alte cuvinte, abordare integratoare a egalității de gen.

BUNELE PRACTICI

Belgia

Evaluarea impactului de gen

La sfârșitul anului 2013, Belgia a adoptat procedura de Evaluarea Impactului de Reglementare (RIA), care reprezintă o evaluare preliminară a posibilelor consecințe ale proiectelor de reglementare în domeniile social, economic și de mediu, precum și asupra autorității publice. Această procedură include și o secțiune privind egalitatea de gen.

Per total, procedura RIA include 21 de teste, dintre care **patru** sunt propuse spre examinare:

- Testul Kafka, care urmărește să surprindă dacă proiectele de reglementări vor spori sau reduce povara administrativă a cetățenilor și cetățenelor, a întreprinderilor și a organizațiilor non-profit;
- Testul de coerență a politicilor pentru dezvoltare;
- Testul privind IMM-urile, care monitorizează dimensiunea întreprinderii mici și mijlocii;
- Testul de gen, care evaluează impactul propunerilor de reglementare asupra femeilor și bărbaților.

Prin urmare, evaluarea impactului de gen este încorporată într-un sistem mai general de evaluare a impactului.

Actorii implicați

Domeniul de aplicare al evaluării impactului și, implicit, al evaluării impactului de gen afectează doar noile politici și programe. Funcționarele publice și funcționarii publici implicați în elaborarea legii/ politicii din cadrul diferitelor ministere sunt responsabile/-i de abordarea aspectelor legate de gen, ca par-

te a acestui exercițiu mai general de evaluare a impactului. Fiecare ministru/ministră este responsabil/-ă pentru a furniza raportul de evaluare a impactului asupra proiectelor de reglementări pentru domeniile de politică acoperite sub autoritatea sa. De asemenea, aceștia/acestea pot alege să solicite consultanță de la biroul de asistență pentru evaluarea impactului.

La finalizarea evaluării, poate fi solicitată evaluarea calității de la Comitetul de Evaluare a Impactului, care funcționează sub supravegherea Agenției pentru simplificare administrativă (AAS). Acest comitet oferă o evaluare ex post printr-un raport anual. Mandatul său se bazează pe trei principii: independență, încredere și transparență. Institutul de Egalitate pentru Femei și Bărbați nu are un rol specific în timpul procesului. Acesta oferă doar recomandări autorităților publice de a îmbunătăți legile și reglementările relevante din punctul de vedere al egalității de gen.

Conținutul testului de gen:

În Belgia, testul de gen oferă cinci întrebări deschise pentru a evalua impactul propunerii asupra femeilor și bărbaților:

- Care sunt persoanele afectate de noul regulament (direct sau indirect) și cum sunt aceste persoane sau grupuri de persoane dezagregate pe sexe? Dacă nimeni nu este afectat, explicați de ce.
- Identificarea posibilelor diferențe între situația femeilor și bărbaților în domeniu.
- Care dintre aceste diferențe restricționează accesul la resurse și la drepturile fundamentale? De ce?
- Identificarea impactului anticipat pozitiv sau negativ ținând cont de întrebările de mai sus.
- Există măsuri de reducere sau compensare a impactului negativ? Care sunt acestea?

Punctele forte și punctele slabe

Faptul că evaluarea impactului de gen în Belgia este integrată într-un sistem general de evaluare a impactului este atât un punct forte – este luat în considerare de toți factorii de decizie și funcționari publici, cât și un punct slab, deoarece analiza din perspectiva de gen poate fi destul neclară. Acest lucru se datorează faptului că nu este asigurată expertiza de gen în timpul procesului, precum și lipsa unui sistem de urmărire care să garanteze calitatea evaluării impactului de gen.⁸⁵

În ceea ce privește evaluarea impactului de gen *ca un instrument autonom* în practica internațională, exista o serie de modele ce pot fi utilizate pentru diferite politici, programe și proiecte la toate nivelurile de responsabilitate.

⁸⁵ *Gender Impact Assessment. Gender mainstreaming toolkit.* p. 27. Platform EIGE. Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>, (accesat 05.08.2018)

I. **Un prim model generalizat** de referință a fost proiectat la nivelul Uniunii Europene în baza regulamentului-ghid al Direcției generale a Ocupării forței de muncă, afacerilor sociale și incluziunii, și prevede:

Etapă 1. Pre-test de verificare a relevanței dimensiunii de gen

Cheia și baza identificării relevanței dimensiunii de gen le constituie obținerea datelor dezagregate pe sexe și examinarea următoarelor întrebări:

1. Propunerea este adresată unuia sau mai multor grupuri-țintă? Va afecta aceasta viața de zi cu zi a unei părți a populației?
2. Există diferențe între femei și bărbați în acest domeniu de politică (cu privire la drepturile, resursele, participarea, valorile și normele ce țin de gen)?

Dacă răspunsul la oricare dintre aceste două întrebări este pozitiv, dimensiunea de gen este relevantă pentru problema în cauză.

Politicile, programele sau proiectele pot fi testate pentru relevanță. Cu alte cuvinte, există un sistem predeterminat care ajută să determinați nivelul de prioritate al efectuării evaluării impactului de gen în fiecare situație. În tabelul din anexa 4.2. sunt prezentate cele trei instrumente ale pre-evaluării, numite teste de relevanță, și care poate servi drept ghid în alegerea tipului de pre-testare relevant pentru fiecare situație.

Etapă 2. Evaluarea deplină a impactului de gen

Impactul politicilor și proiectelor asupra bărbaților și femeilor atât direct, cât și indirect este divers și adesea greu de identificat, o evaluare deplină a impactului de gen creează o imagine cuprinzătoare a impactului. *Evaluarea deplină* a impactului de gen al politicii, programului sau proiectului va conține, în **primul rând**, o analiză a diferențelor dintre femei și bărbați în domeniul strategiilor/politicilor, cum ar fi:

- 1) Participarea (structura pe sexe a populației/grupurilor-țintă, reprezentarea femeilor și bărbaților în pozițiile de decizie);
- 2) Resursele (distribuirea resurselor vitale, precum timpul, spațiul, informațiile și banii, puterea politică și economică, educația și instruirea, activitățile și cariera profesională, noile tehnologii, serviciile de îngrijire a sănătății, spațiul de locuit, mijloacele de transport, timpul liber);
- 3) Normele și valorile, care influențează rolurile de gen, diviziunea muncii pe criterii de gen, atitudinile și comportamentul femeilor și bărbaților și inegalitățile referitoare la valoarea atribuită bărbaților și femeilor sau caracteristicilor masculine și feminine;
- 4) Drepturile, care țin de prevenirea discriminării de gen directă sau indirectă, de drepturile omului, în general, inclusiv libertatea de a nu fi hărțuit/ă sexual și de a nu fi supus/ă la degradare sexuală, accesul la justiție, mediul juridic, politic sau socio-economic.

Un exemplu al întrebărilor utilizate în cadrul evaluării impactului de gen este prezentat în tabelul din *Anexa 4.1.* al acestei teme.

În al **doilea rând**, evaluarea trece la întrebarea: „Cum poate politica, programul sau proiectul să contribuie la eliminarea inegalităților existente și să promoveze egalitatea între femei și bărbați?” - de exemplu, în ratele de participare, în distribuirea resurselor, beneficiilor, sarcinilor și responsabilităților în viață privată și publică, în valoarea și atenția acordată bărbaților și femeilor, stereotipuri, comportament și priorități.

II. Unul dintre cele mai utilizate modele de evaluare a impactului de gen cu denumirea **„Evaluarea participativă a sărăciei”**⁸⁶ (‘Participatory Poverty Assessments’ – PPAs), descris de Andy Norton, în 2001, și poate fi definit ca: instrumentul de includere a viziunilor păturilor sărace în analiza sărăciei și formularea strategiilor de reducere a ei prin prisma politicii publice. PPAs a devenit metoda cea mai des utilizată în scopul integrării „vocii” cetățeanului în Strategia de Reducere a Sărăciei – care a fost introdusă, în calitate de cadru politic, pentru direcționarea creditării și accesului la ajutoare pentru rambursarea datoriei în țările sărace.

III. Un al treilea **model de realizare a evaluării impactului de gen** este prezentat în lucrarea *„Gender Impact Assessment handbook”*, elaborată de *Marie Crawly* și *Louise O’Meara*, sub egida oficiului Prim-ministrului Irlandei de Nord. Aceasta recomandă aplicarea unui model ce presupune parcurgerea a patru etape. Instrumentul de evaluare a impactului de gen, în patru etape, este, în esență, un set de 4 întrebări, care trebuie să răspundă la ce intenționează să întreprindă, în legătură cu orice obiectiv/acțiune, departamentul sau organizația.

Înainte de toate, este nevoie de acumularea datelor statistice disponibile dezagregate pe sexe, fapte și informații cu privire la problema abordată, acțiunea și obiectivul. Acest lucru permite **încheierea** cu succes a etapei 1 și stabilirea indicatorilor și obiectivelor realiste. De asemenea, este necesară consultarea femeilor și bărbaților, care sunt susceptibili de a fi afectați de rezultat.

Tabelul 4.1.

ETAPELE DE REALIZAREA EVALUĂRII IMPACTULUI DE GEN⁸⁶

Etapa	Întrebările
Etapa 1	✓ Ce știm despre experiențele, situațiile și rolurile diferite ale bărbaților și femeilor care ar putea avea impact asupra modului în care aceștia să se implice sau sunt afectați de această acțiune? Utilizați statisticile și datele atunci când sunt disponibile.

⁸⁶ Baurciulu A., Casian A., Petroia A. [et al.]. Bugetare sensibilă la gen. Manual. Chișinău, Foxtrot. 2016. p. 148. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2016/01/bugetarea-sensibila-la-gen---manual>, (accesat 15.11.2018)

Etapa a 2-a	✓ Care sunt implicațiile pentru acțiunile în curs de evaluare?
	✓ Având în vedere aceste implicații, ce trebuie să facem pentru continuarea acțiunii de promovare a egalității de șanse pentru femei și bărbați?
Etapa a 3-a	✓ Dacă oricare dintre implicațiile identificate mai sus sunt „probleme” macro, ce se poate face în domeniul de activitate al dvs. pentru a asigura progresul în acest domeniu?
Etapa a 4-a	✓ Ce indicatori veți folosi pentru a măsura succesul? ✓ Care sunt obiectivele în legătură cu fiecare dintre acești indicatori?

Răspunsurile la aceste întrebări trebuie apoi integrate în evaluarea de impact în secțiunile corespunzătoare ale documentului de planificare strategică a departamentului/ organizației.

În realizarea celor patru etape, trebuie luate în considerare următoarele aspecte:

- Mulți oameni sunt mai familiarizați cu procesul de planificare, decât cu procesul de evaluare a impactului de gen. Prin urmare, poate fi o ispită a se concentra pe stabilirea obiectivului sau acțiunii în sine, decât a se concentra pe dimensiunea de gen al obiectivului/acțiunii. Este esențial *să se păstreze accentul pe gen*. Accentul pe diferențele în viață bărbaților și femeilor este ceea ce distinge procesul de evaluare a impactului de gen de la o planificare obișnuită.
- Este important să se răspundă la prima întrebare cât mai exact posibil, deoarece răspunsul la această întrebare va stabili întreaga „agenda de gen” pentru punerea în aplicare a obiectivului. În cazurile în care informațiile statistice nu sunt disponibile, trebuie să se bazeze pe informația locală.
- Fiecare etapă a procesului se întemeiază pe răspunsurile la întrebările de la etapa anterioară. Prin urmare, deși poate părea evident, este important, în primul rând, să se parcurgă toate întrebările, să se familiarizeze cu fiecare și să se asigure că atunci când se analizează, răspunsurile sunt la întrebarea respectivă.
- Diferențele în viață femeilor și bărbaților, în special cele care contribuie la inegalități, sunt parte integrantă a experiențelor de zi cu zi. Soluțiile în sine, pot fi simple și se bazează pe o abordare creativă în vederea reducerii potențialelor inechități.

Cu toate acestea, este recunoscut faptul că cele mai evidente soluții pot fi, uneori, cel mai greu de implementat. De aceea, trebuie să fie stabilite obiective realiste și să se adopte o abordare etapizată a aplicării soluției.

Uneori, pot fi identificate probleme într-un domeniu analizat, însă, care necesită abordări la nivel național, cât și la nivel departamental sau de agenție; poate fi necesar să se includă acțiuni care vor ajuta la efectuarea schimbărilor la ambele aceste niveluri.

Cadru general al procesului de evaluare a impactului de gen

Cadrul general al procesului de evaluare a impactului de gen include trei mari etape consecutive⁸⁷:

I. Evaluarea relevanței genului și include primii 2 pași:

Pasul 1: Definirea scopului politicii.

Pasul 2: Verificarea relevanței de gen.

II. Evaluarea impactului de gen realizată în cadrul următorilor pași:

Pasul 3: Analiza sensibilă la gen.

Pasul 4: Estimarea impactului de gen.

III. Evaluarea calității egalității de gen sau pasul 5:

Pasul 5: Constatări și recomandări pentru politica/intervenție legislativă.

Primele două etape pot fi organizate în mai multe acțiuni în realizarea unei evaluări a impactului de gen. A treia etapă este strâns legată nu numai de conținutul propriu al evaluării, ci și de elaborarea procedurii interne pentru a asigura calitatea aceluși conținut.

Tabel 4.2.

Cinci pași de acțiune în cadrul evaluării impactului de gen

Acțiuni	Detalierea acțiunii din cadrul Evaluării impactului de gen
Pasul 1.	<p><i>Definirea scopului</i></p> <p>Se va defini scopul politicii, legii sau programului planificate și se va reflecta cum se leagă de egalitatea de gen. Se pot pune următoarele întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce problemă socială este abordată prin această intervenție politică / legislativă? • De ce este necesară o intervenție pentru această situație dată/specifică? • Intervenția urmărește să contribuie la egalitatea de gen? • Cum intenționează intervenția să contribuie la egalitatea de gen? • Care sunt obiectivele existente privind egalitatea de gen în acest domeniu?

⁸⁷ Platforma EIGE. Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>, (accesat 16.09.2018)

<p>Pasul 2.</p>	<p>Odată ce legea, politica sau programul au fost contextualizate, este necesar să se determine relevanța de gen. Aceasta implică determinarea necesității realizării evaluării impactului de gen. Pentru a face acest lucru, trebuie luate în considerare următoarele elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inițiativa propusă va fi aplicabilă și, prin urmare, va trebui să evalueze impactul de gen atunci când sunt îndeplinite două condiții: <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Grup țintă</i>: Grupul-țintă final ia în considerare atât persoane fizice, cât și persoane juridice. b) <i>Impact asupra grupului țintă</i>: Inițiativa propusă afectează femeile și bărbații în ceea ce privește accesul la acestea și / sau controlul resurselor. În consecință, aceasta are un impact asupra situației sau poziției sociale a femeilor și bărbaților fie prin îmbunătățirea sau rănirea acesteia. • Impactul oricărei legi, politici sau programe asupra grupului-țintă poate fi direct sau indirect: <ul style="list-style-type: none"> a) <u>Impactul direct este</u> atunci când reglementează sau afectează accesul persoanelor la resurse (granturi, locuri de muncă, compoziții ale comitetelor etc.). Prin urmare, are un efect direct și imediat asupra statutului și poziției femeilor și bărbaților. <p><i>Exemplu:</i> lansarea unei inițiative care vizează promovarea angajării anumitor grupuri de persoane (tinerii, persoane de o anumită vârstă etc.).</p> b) <u>Impactul indirect este</u> atunci când măsurile de reglementare sau planificare afectează mijloacele de furnizare a anumitor resurse sau servicii (procedura de calificare a întreprinderilor, reglementarea managementului calității mediului pentru anumite activități și facilități, stimulente pentru anumite proiecte etc.), în spatele căreia există persoane (manageri, lucrători, utilizatori etc.) ca beneficiari finali. Chiar dacă politica nu le vizează direct, ele pot fi afectate de aceasta. <p><i>Exemplu:</i> o regulă, o politică sau un program care urmărește dezvoltarea tehnologică în cadrul companiilor. Deși grupul țintă sunt întreprinderi, aceste societăți sunt formate din femei și bărbați, atât ca proprietari, cât și ca lucrători, cu poziții diferite și, de obicei, în situații inegale, datorită segregării pe orizontală și verticală a sexelor. Prin urmare, inițiativa în cauză poate contribui la consolidarea, menținerea sau reducerea acestor inegalități.</p>
------------------------	---

Pasul 3.

Toate reglementările, politicile și programele relevante privind genul afectează condițiile de viață și accesul la resurse pentru femei și bărbați.

O evaluare a impactului de gen al oricărei inițiative implică un proces de analiză, pentru a determina impactul (rezultatele tangibile) pe care intervenția l-ar putea avea asupra egalității efective a femeilor și bărbaților. Pe de o parte, o astfel de analiză ar trebui să încerce să înțeleagă situația actuală pentru grupurile în cauză și cum această situație ar putea evolua fără intervenția publică. Pe de altă parte, analiza ar trebui să măsoare cât mai mult posibil cum se așteaptă ca intervenția planificată să modifice situația existentă.

Pentru a ghida evaluarea, se pot lua în considerare următoarele recomandări:

Analiza situației femeilor și bărbaților în domeniu.

- Colectați informații și date despre situația existentă pentru femei și bărbați în domeniile vizate de politica sau măsurile legislative planificate, căutând statistici dezagregate pe sexe.
- Completați informațiile cantitative cu informații calitative, de exemplu din studii sau consultări, și combinați diverse surse (birouri de statistică, lucrări academice, rapoarte de politici), pentru a obține o înțelegere mai profundă.

Identificarea inegalităților de gen existente.

Identificarea inegalităților trebuie să țină cont, în primul rând, de *opiniile* celor interesați (în special grupurile care sunt vizate direct). Următoarele întrebări-cheie ar putea fi utilizate:

- Care sunt așteptările și nevoile lor?
- Sunt acestea diferite pentru femei și bărbați?
- Este intervenția planificată adresată nevoilor atât a femeilor, cât și a bărbaților, ținând seama de diferitele lor interese, roluri și poziții?
- Cum poate fi consolidată contribuția la nevoile femeilor și bărbaților?

În al doilea rând, trebuie să luați în considerare inegalitățile dintre femei și bărbați în ceea ce privește *accesul la resurse* (muncă, bani, putere, sănătate, bunăstare, securitate, cunoștințe / educație, mobilitate, timp, drepturile civile, sociale și politice) pe baza sexului sau datorită rolurilor atribuite femeilor și bărbaților (roluri de gen).

În acest sens, următoarele întrebări sunt relevante pentru analiza:

- Se va schimba distribuția inegală a veniturilor între femei și bărbați? Dacă da, care vor fi schimbările?
- Se va schimba folosirea inegală a timpului între femei și bărbați? Dacă da, care vor fi schimbările?
- Se va îmbunătăți percepția femeilor asupra securității? Dacă da, care vor fi schimbările?
- Va crește rata de ocupare a femeilor? Dacă da, care vor fi schimbările?
- Se va reduce segregarea pe sexe a pieței forței de muncă? Dacă da, care vor fi schimbările?
- Va fi redus riscul de sănătate psihosocială a femeii pe bază de gen? Dacă da, cum?

Un alt aspect de analiză vizează normele și valorile, care reglementează procesul de acces și control al resurselor. Este vorba de oportunitățile de a participa, în condiții egale, la toate procesele societății. Pentru a face acest lucru, este esențial să se țină seama de următoarele structuri, care susțin aceste inegalități:

a. Diviziunea muncii sensibilă la gen

Structurile care organizează diviziunea muncii reglementează distribuirea muncii în conformitate cu normele și valorile predominante în domeniul muncii. Este vorba despre distribuția muncii plătite și neremunerate și despre segregarea pe orizontală și verticală a genului de pe piața muncii. Diferențele se aplică diferitelor grupuri de femei și bărbați, în funcție de vârstă, etnie, nivel de educație, clasă socială, valabilitate și alte criterii de diversitate.

b. Organizarea vieții private

Structura organizării vieții private este, de asemenea, reglementată de un set de norme și valori în domeniul aranjamentelor de viață, sexualității și reproducerii, relațiilor dintre femei și bărbați, între adulți și copii. Femeile și bărbații se situează pe poziții diferite în acest domeniu. Maternitatea și paternitatea includ roluri diferite și sunt evaluate în mod diferit. Aceste diferențe au consecințe asupra poziției femeilor și bărbaților în viața socială. Inegalitățile de gen pot fi fie consolidate, fie provocate de criterii specifice culturale, etnice, religioase, fie legate de vârstă și alte criterii de diversitate.

c. Organizarea societății

Această structură se referă la normele și valorile care reglementează procesul de control și luare a deciziilor. Este vorba despre oportunitățile de a participa în condiții egale în toate aspectele societății. Mass-media reprezintă o parte importantă a acestei structuri, precum și structurile decizionale ale organelor, comisiilor și comisiilor politice. Astfel, în acest punct al evaluării ar trebui să se pună întrebări strategice în ceea ce privește structurile și este important să se furnizeze argumente plauzibile:

- Se va schimba organizarea diviziunii muncii ca o consecință a politicii propuse? Dacă da, ce fel de schimbări?
- Se va schimba distribuția muncii plătite și neremunerate ca o consecință a politicii propuse? Dacă da, care vor fi schimbările?
- Se va schimba reprezentarea femeilor în organele de decizie ca o consecință a politicii propuse? Dacă da, care vor fi schimbările?
- Se va schimba violența împotriva femeilor ca o consecință a politicii propuse? Dacă da, care vor fi schimbările?

Pasul 4.

În această etapă, este important să se stabilească modul în care măsura politică sau legislativă va contribui la egalitatea de gen, precum și evaluarea impactului prevăzut asupra relațiilor de gen.

Odată ce efectul propus al politicilor a fost identificat, acestea ar trebui „măsurate” luând în considerare tendințele preconizate, după cum au fost identificate anterior. Pentru a face acest lucru, se pot utiliza următoarele criterii de măsurare a impactului pozitiv, neutru sau negativ al oricărei inițiative asupra genului:

1. Participarea femeilor și bărbaților

- Impactul va fi considerat pozitiv atunci când se preconizează o creștere semnificativă a reprezentării genului subreprezentat în zonă. În acest sens, rezultatul așteptat ar trebui să constituie o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților (nu mai puțin de 40% pentru fiecare sex) sau, temporar, cel puțin proporțional cu prezența lor generală în zonă;
- Promovarea egalității de gen implică promovarea participării femeilor în sfera publică (politică, economie, ocuparea forței de muncă, cultură etc.) și sporirea participării bărbaților la munca domestică și la îngrijire. Este necesar să se sublinieze o excepție de la aceste reguli generale. Atunci când vorbim despre organizațiile, spațiile sau facilitățile specifice ale femeilor pentru a stimula abilitarea și implicarea lor socială, este foarte important să înțelegem că participarea femeilor este doar o strategie relevantă și acceptată pentru promovarea egalității de gen.

2. Accesul și controlul resurselor

Obiectivul este de a analiza accesul femeilor și bărbaților la resurse esențiale, cum ar fi: educația, ocuparea forței de muncă, carieră, sănătate, timp, bani, putere, informații, tehnologii noi etc.

- Impactul va fi considerat pozitiv, atunci când se prevede eliminarea decalajelor existente între femei și bărbați sau cel puțin o reducere semnificativă a acestora. Această reducere ar trebui să vizeze întotdeauna creșterea capacității fizice, emoționale și economice a femeilor. În cazul bărbaților, accentul ar trebui să fie plasat pe sporirea implicării acestora în munca din gospodărie și îngrijire;
- Pentru a asigura un control egal al resurselor, este important să se analizeze participarea femeilor și a bărbaților la luarea deciziilor în domeniul proiectului, așa cum s-a subliniat anterior.

3. Norme și valori sociale bazate pe gen

Scopul rezidă în evaluarea modului în care proiectul va avea impact asupra normelor sociale bazate pe gen și a rolurilor de gen, precum și asupra modului în care va contribui la promovarea valorii sociale egale a femeilor și bărbaților, a feminității și a masculinității. Impactul va fi considerat pozitiv atunci când:

- Mecanismele sau structurile, care contribuie la reproducerea inegalităților de gen, sunt modificate. Aceasta înseamnă a acționa asupra diviziunii muncii, asupra organizării vieții private sau asupra organizării societății prin prisma aspectelor de gen;

	<p>➤ Se observă progrese în eliminarea stereotipurilor de gen.</p> <p>În cele din urmă, trebuie remarcat faptul că posibilitatea de a măsura efectele propunerii depind, în principal, de calitatea informațiilor colectate în etapele anterioare ale evaluării impactului de gen. Cu cât sunt obținute mai multe informații, cu atât este mai bună estimarea efectelor așteptate.</p>
Pasul 5.	<p>Concluziile trebuie formulate prin raportare la impactul asupra femeilor și bărbaților din cadrul grupului / grupurilor-țintă. În plus, ar trebui făcute propuneri menite să promoveze egalitatea de gen ca răspuns la situația existentă. Pentru a face acest lucru, ar trebui să se identifice modul în care egalitatea de gen ar putea fi consolidată în diferitele părți ale proiectului de inițiativă, ținând seama de concluziile la care s-a ajuns:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Egalitatea de gen ar trebui menționată în preambulul legii sau în definirea contextului politicii sau programului, precum și în cadrul juridic, care se referă la acesta. 2. Egalitatea de gen ar trebui, de asemenea, menționată în obiectiv, astfel, încât să se stabilească un punct de plecare și să se încurajeze angajamentul tuturor părților interesate implicate în dezvoltarea inițiativei. 3. Includerea acțiunilor de reducere a dezechilibrelor și inegalităților și a măsurilor de promovare a egalității de gen printre diferitele aspecte ale legii, politicii sau programului. Aceste măsuri ar putea fi raportate la: <ul style="list-style-type: none"> ➤ promovarea accesului femeilor în sectoarele, în care acestea sunt subreprezentate; ➤ promovarea accesului femeilor la procesul decizional; ➤ promovarea co-responsabilității administrației publice, a întreprinderilor și a activităților de îngrijire; ➤ promovarea utilizării statisticilor și studiilor privind genul; ➤ prevenirea violenței bazate pe gen; ➤ promovarea acțiunilor pro-active pentru eradicarea violenței bazate pe gen; ➤ eliminarea stereotipurilor și a rolurilor de gen. 4. Revizuirea limbii de comunicare pentru a se asigura neutralitatea din punctul de vedere al genului și pentru a garanta vizualizarea echitabilă atât a femeilor, cât și a bărbaților în tot documentul. 5. O altă componentă importantă o constituie identificarea indicatorilor, care să permită monitorizarea și evaluarea rezultatelor reale. Pentru a face acest lucru, trebuie luate în considerare următoarele aspecte: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Este important să evaluăm ce indicatori sunt disponibili în prezent și cât de utili sunt în urmărirea progresului în domeniul egalității de gen. În mod alternativ, ar putea fi necesară stabilirea unor noi indicatori bazați pe datele pertinente pe categorii defalcate pe sexe. ➤ În cazul în care lipsa informațiilor reduce o analiză adecvată și, prin urmare, produce constatări neconcludente, este important ca acest lucru să fie menționat explicit în raportul Evaluării impactului de gen (GIA). Comiterea unor lacune, în ceea ce privește datele și informațiile, permite luarea de măsuri pentru remedierea acestei probleme.

Raport	<p>La final, orice raport GIA ar trebui să conțină o structură a prezentării adecvate și corespunzătoare acțiunilor realizate, precum exemplul de mai jos, care poate fi extins sau făcut mai concis.</p> <p>Conținutul raportului privind evaluarea impactului de gen trebuie să includă:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definiția scopului politicii/programei/proiectului. 2. Relevanța propunerii în materie de gen. 3. Analiza profundă a propunerii sub aspect de gen. 4. Concluzii din perspectiva de gen. 5. Propuneri de îmbunătățire a proiectului în ceea ce privește egalitatea de gen.
---------------	---

La nivel instituțional, în primul rând, organizația ar trebui să efectueze o evaluare organizațională completă privind situația de gen. Dacă acest lucru nu este posibil din cauza lipsei de sprijin, de resurse sau de alte condiții, acest tip de evaluare poate fi efectuat utilizând **Lista de Verificare**. Aceasta va oferi direcții, cel puțin, în identificarea unor posibile acțiuni imediate și o privire inițială asupra situației privind egalitatea de gen pentru a construi condiții mai bune.

TIP ȘI DOMENIU DE EVALUARE în funcție de resursele umane disponibile, dimensiunea organizației, nevoile, prioritățile de management, complexitatea organizațională.	
LISTA DE VERIFICARE	EVALUARE COMPLETĂ
Prezentarea generală a situației actuale	Analiza și prezentarea generală cuprinzătoare
Se concentrează pe cele mai multe elemente strategice	Acoperă toate zonele și nivelurile care constituie organizația, aspecte interne și externe
Resurse scăzute și timpul redus	Solicită impuls și resursele ridicate
Rezultat: un <u>Plan de Acțiune</u> de bază	Rezultat: cel puțin <u>Strategia Egalității de Gen</u> la nivelul instituției
Efectuare: de o singură persoană sau într- un atelier de lucru sau angajat profesionist	Efectuare: în mod <u>participativ</u> , se angajează întreaga organizație, poate fi condusă de profesioniște și profesioniști angajați

Anexe

Anexa 4.1.

Domeniile evaluării impactului de gen⁸⁸

Domeniul de impact	Exemple de întrebări
(1) Participarea: ✓ Este numărul de femei și bărbați egal, de exemplu, în termeni de grup-țintă al politicii, participanți la instruire, beneficiari sau abonați etc.? ✓ Femeile și bărbații participanți au capacități egale?	O evaluare a impactului de gen ar trebui să țină cont de următoarele: <ul style="list-style-type: none">• Vor putea femeile și bărbații să participe în acest program în număr egal?• Vor participa femeile și bărbații în mod egal în rolurile de lideri/poziții decizionale?
(2) Resurse: ✓ Se bucură femeile și bărbații de același acces la resurse pentru a beneficia de pe urma acestei politici? (Rețineți, resursele includ timp, bani, informații etc.) ✓ Va genera oare politica sau programul resurse egale pentru bărbați și femei?	O evaluare a impactului de gen ar trebui să țină cont de următoarele: <ul style="list-style-type: none">• Ce resurse existente sunt necesare pentru a beneficia de program (de exemplu, anumite capacități? fonduri? terenuri? timp pentru participare?)?• Dispun femeile și bărbații de aceste resurse în volum egal?• Veniturile generate de program vor deduce beneficiile egale pentru femei și bărbați?• Se va exercita o povară și mai mare asupra timpului femeilor participante la program?
(3) Norme și valori: ✓ Vor afecta stereotipurile de gen, normele și valorile culturale și sociale bărbații și femeile în mod diferit la punerea în aplicare a acestei politici? ✓ Vor fi stereotipurile și valorile un obstacol pentru bărbați sau femei în încercarea de a se bucura pe deplin de beneficiile politicii existente sau propuse?	O evaluare a impactului de gen ar trebui să țină cont de următoarele: <ul style="list-style-type: none">• Normele privind “munca femeilor” și “munca bărbaților” vor permite oare atât femeilor, cât și bărbaților să participe în mod egal în acest program?•• Va contribui programul la combaterea stereotipurilor existente cu privire la rolurile de gen?

⁸⁸ Niemanis A. Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. PNUD, RBEC. Ediția a 3-a, 2007, p. 121.

<p>(4) Drepturi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Au femeile și bărbații oportunități egale pentru a beneficia de această politică? ✓ Această politică va afecta drepturile femeilor și bărbaților în mod direct sau indirect? 	<p>O evaluare a impactului de gen ar trebui să țină cont de următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Există bariere juridice care să împiedice atât femeile, cât și bărbații să beneficieze de acest program (spre exemplu, legile cu privire la proprietate)?
---	--

Anexa 4.2.

Caracteristica tipurilor testelor de relevanță pentru etapa de pre-evaluare⁸⁹

Tipul testelor de relevanță	Cine realizează acest test?	Acest test este cel mai bine utilizat atunci când...
1. Test de relevanță bazat pe criterii	Dvs. (persoana responsabilă de politică sau program).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dvs. înțelegeți în profunzime teoriile de gen de bază și aplicabilitatea lor în situația dată. ✓ Dvs. aveți acces la informațiile detaliate dezagregate pe sex în domeniul specific al politicii. ✓ Impactul de gen este foarte evident (adică, nu este necesar să vă consultați cu experții/expertele).
2. Test de relevanță bazat pe consultare	<ul style="list-style-type: none"> (1) Expert/expertă gender <i>sau</i> (2) Grup de experți/experte inclusiv expertul/experta gender. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dvs. nu sunteți sigur/-ă în ce mod teoriile de bază de gen se aplică în situația dată. ✓ Există puține informații documentate și date dezagregate pe sex în domeniul acestei politici specifice. ✓ Nu sunteți destul de sigur/-ă cât de semnificativ ar putea fi impactul de gen.
3. Test de relevanță mixt (bazat pe criterii și consultare)	Dvs. (persoana responsabilă de politică sau program) în consultare cu experții/expertele.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dvs. nu sunteți sigur/-ă de modul în care teoriile de gen de bază se aplică pentru situația dată. ✓ Există informații documentate și date dezagregate pe sex în domeniul acestei politici specifice. ✓ Nu sunteți destul de sigur/-ă cât de semnificativ ar putea fi impactul de gen.

⁸⁹ Niemanis A. Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. PNUD, RBEC. Ediția a 3-a, 2007, p. 122. Disponibil: www.undp.org/europeandcis , (accesat 14.10.2018)

Anexa 4.3.

Schema generală al diferențelor de evaluare a impactului de gen

PAȘII	EVALUAREA EX-ANTE	EVALUAREA EX-POST
1.	Identificați poziția bărbaților și femeilor înainte de elaborarea politicii cu privire la participare, resurse, norme și valori și drepturi. Aceasta servește ca bază de referință , pentru a măsura schimbările anticipate sau lipsa schimbărilor.	Identificați poziția bărbaților și femeilor înainte de implementarea politicii cu privire la participare, resurse, norme și valori și drepturi. Aceasta servește ca bază de referință , pentru a măsura schimbarea reală sau lipsa schimbării.
2.	Evaluați tendențele referitoare la poziția independentă față de politicile propuse a bărbaților și femeilor. Adică, în cazul în care politica nu este implementată, care va fi situația bărbaților și femeilor?	Evaluați tendențele referitoare la poziția independentă de politicile implementate a bărbaților și femeilor. Cu alte cuvinte, în cazul în care politica nu ar fi fost implementată, care ar fi fost situația bărbaților și femeilor?
3.	Determinați prioritatea care se referă la promovarea egalității de gen prin intermediul acestei politici, în funcție de evaluarea gradului actual de inegalitate și impactul inegalității asupra vieții bărbaților și femeilor. Cu alte cuvinte, cât de semnificativ ar fi impactul de gen al acestei politici?	Determinați prioritatea care s-a referit la promovarea egalității de gen prin intermediul acestei politici. Cu alte cuvinte, cât de semnificativ a fost impactul anticipat?
4.	Evaluați posibilul impact al politicii asupra bărbaților și femeilor, care sunt beneficiarele/beneficiarii direcți. Trebuie să acordați atenție nu numai rezultatelor cuantificate cu ușurință (de exemplu, numărul de angajați și angajate), dar, de asemenea, și rezultatelor mai complicat de măsurat (de exemplu, calitatea locurilor de muncă, securitatea locurilor de muncă, perspective de promovare). Evaluați atât costurile pe termen scurt, cât și cele pe termen lung, precum și beneficiile.	Evaluați impactul real al politicii asupra bărbaților și femeilor care au fost beneficiari/-e direcți/-te. Trebuie să acordați atenție nu numai rezultatelor cuantificate cu ușurință (de exemplu, numărul de angajați și angajate), dar, de asemenea, și rezultatelor mai complicat măsurat (de exemplu, calitatea locurilor de muncă, securitatea locurilor de muncă, perspective de promovare). Determinați costurile și beneficiile existente și evaluați costurile adiționale planificate pe termen lung, precum și beneficiile.

5.	Evaluați posibilul impact al politicii asupra anumitor grupuri de femei și bărbați. Spre exemplu: Care va fi impactul asupra grupurilor etnice minoritare, părinților sau persoanelor fără copii, diverselor grupuri de vârstă, grupurilor educaționale, muncitorilor/muncitoarelor sau șomerilor/șomerelor, grupurilor regionale sau grupurilor urbane / rurale etc.	Evaluați impactul real al politicii asupra anumitor grupuri de femei și bărbați. Spre exemplu: Care a fost impactul asupra grupurilor etnice minoritare, părinților sau persoanelor fără copii, diverselor grupuri de vârstă, grupurilor educaționale, muncitorilor/muncitoarelor sau șomerilor/șomerelor, grupurilor regionale sau grupurilor urbane / rurale etc.
----	---	---

Bibliografie

Literatura de specialitate

1. Baurciulu A., Casian A., Petroia A. [et al.]. *Bugetare sensibilă la gen*. Manual. Chișinău, Foxtrot. 2016. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2016/01/bugetarea-sensibila-la-gen---manual>, (accesat 18.09.2018)
2. Baurciulu A., Casian A., Petroia A. *Bugetare sensibilă la gen. Ghid pentru APL*. Chișinău, 2018. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2018/07/bugetarea-sensibila-la-gen---ghid-apl>, (accesat 21.09.2018)
3. Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C., *Gender mainstreaming: metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*, București, CPE 2004, Disponibil: http://genderbudgets.ru/biblio/gender_mainstreaming-metode_si_instrumente.pdf , (accesat 25.09.2018)
4. *Centrul European de resurse pentru egalitatea de gen*. Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/toc_guide_en.htm, (accesat 20.09.2018)
5. Crawley M. , O'Meara L., *Gender Impact Assessment Handbook*, 2004. Disponibil: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en>, (accesat 12.09.2018)
6. European Commission (2009), *Evaluating Socio-Economic Development, Sourcebook 2: Methods & Techniques. Gender impact assessment*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4215&langId=en> , (accesat 17.11.2018)
7. European Commission (1998), , *A Guide to Gender Impact Assessment*, 1998, Disponibil: <https://publications.europa.eu/en/publication-de>

- tail/-/publication/91d046cb-7a57-4092-b5d3-e4fd68097bb2, (accesat 19.10.2018)
8. *Gender-based analysis: a guide for policy-making*. Government Canada 2005. Disponibil: <https://www.gdrc.org/gender/genanalysis-policy.pdf>, (accesat 12.10.2018)
 9. Khosla P., Barth B. *Dimensiunea de gen în cadrul autorităților publice locale*. Carte de resurse pentru formatori. Programul Națiunilor Unite pentru Așezări Umane 2008. Disponibil: http://descentralizare.gov.md/public/publications/936268_md_gender_mainstre.pdf, (accesat 21.10.2018)
 10. March C., Smyth I., Mukhopadhyay M. *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. Oxfam publication GB, 2005. Disponibil: <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>, (accesat 20.09.2018)
 11. March C., Smyth I., Mukhopadhyay M. *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. Oxfam publication GB, 2005. Disponibil: , <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>, (accesat 17.10.2018)
 12. Meyers L., Jones L., *Gender: Analysis, Assessment and Audit Manual & Toolkit*. For use by ACDI/VOCA staff and consultants in completing gender studies. Developed by Lis Meyers, independent consultant and Lindsey Jones, ACDI/VOCA. 2012. Disponibil: <http://www.acdivoca.org/wp-content/uploads/2016/07/ACDI-VOCA-Gender-Analysis-Manual.pdf>, (accesat 23.09.2018)
 13. Niemanis A. [et al.] *Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente*. PNUD, RBEC. Ediția a 3-a, 2007, Disponibil: www.undp.org/europeandcis, (accesat 11.11.2018)
 14. Norton A., Bird B., Brock K., Kakande M., Turk C. *A rough guide to PPAs. Participatory Poverty Assessment. An introduction to theory and practice*. Disponibil: <http://info.worldbank.org>, (accesat 21.09.2018)
 15. *The Liaise Kit For Impact Assessment*. Disponibil: <http://www.liaise-kit.eu/ia-method/gender-mpact-assessment-0>, (accesat 09.10.2018)
 16. Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. *Ghidul utilizatorului statisticii de gen*. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008. Disponibil: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf, (accesat 17.10.2018)

Surse online

1. *Platform EIGE*: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>

Tema 5. BUGETAREA SENSIBILĂ LA GEN

- 5.1. Rolul bugetării sensibile la gen în fundamentarea politicilor publice**
- 5.2. Procesul bugetar sensibil la dimensiunea de gen**
- 5.3. Indicatorii sensibili la gen în cadrul bugetării pe programe de performanță**

Obiectivele operaționale:

- *Să definească conceptul de bugetarea sensibilă la gen (BSG) și să explice cele două dimensiuni ale acesteia;*
- *Să explice corelațiile existente dintre obiectivele macroeconomice și asigurarea egalității de gen în societate;*
- *Să cunoască etapele macrobugetării sensibile la gen;*
- *Să identifice etapele integrării egalității de gen în procesul bugetar;*
- *Să argumenteze avantajele/beneficiile implementării BSG pentru guvernare, grupurile de femei și societatea în ansamblu.*
- *Să cunoască fazele procesului bugetar din R. Moldova;*
- *Să înțeleagă aspectele ex-ante și ex-post al BSG;*
- *Să identifice modul de integrare aspectelor de gen în fazele procesului bugetar;*
- *Să cunoască instituțiile cu responsabilități în procesul bugetar;*
- *Să înțeleagă modul de integrare a aspectelor de gen în responsabilitățile instituțiilor participante la procesul bugetar;*
- *Să aplice tehnicile de analiză a bugetului bazat pe programe, folosind indicatorii de performanță;*
- *Să înțeleagă cadrul logic al programelor de performanță;*
- *Să descrie cerințele ce trebuie luate în considerare la formularea indicatorilor de performanță.*

5.1. Rolul bugetării sensibile la gen în fundamentarea politicilor publice

Odată ce abordarea integratoare a dimensiunii de gen devine o strategie din agenda programului de guvernare, atunci, este inevitabilă integrarea acesteia în politica macroeconomică. Deciziile guvernului privind modul de colectare a resurselor financiare, prin intermediul diferitelor metode de impunere, precum și cu privire la alocarea acestora pe destinații, cum ar fi ocrotirea sănătății, educația, pensiile, investițiile în construcția drumurilor etc., devin instrumentele de

influențare și de reducere a decalajelor existente dintre situația în care se află femeile și bărbații în societate.

Analiza principalelor obiective ale politicii macroeconomice, prin prisma dimensiunii de gen, scoate în evidență interdependențele existente dintre acestea sub aspect direct și indirect. Consecințele politicilor macroeconomice, astfel, depășesc sfera economică prin impactul sub aspect de gen asupra nivelului de trai în gospodăriile și societate. În special, în perioadele de criză, efectele politicii macroeconomice pe ierarhiile sociale devin pronunțate, care pot intensifica stigmatizarea, stereotipurile și violență. Politica macroeconomică de stabilizare prin reducerea cheltuielilor publice și minimizarea inflației micșorează oportunitățile de angajare și standardele de viață, în special viețile femeilor și a persoanelor vulnerabile, așa cum s-a întâmplat cu programele de austeritate adoptate pe scară largă în diferite țări ca răspuns la crizele globale din 2008, 2020 și 2022.

Guvernele utilizează finanțele publice pentru a-și exercita influență asupra economiei naționale și asupra dezvoltării macroeconomice ca un tot unitar. Reformele și programele adoptate prin *Legea bugetului* afectează procesele de constituire și repartizarea resurselor financiare publice, pe o perioadă mai lungă de timp. Concomitent, politicile implementate prin intermediul bugetului public au implicații semnificative pentru viața, de zi cu zi, a femeilor și bărbaților, fetelor și băieților.

Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen este un termen generic, care descrie modul în care politicile țării, regiunii, municipalității, orașului, comunei și satului afectează distribuția resurselor între femei și bărbați, fete și băieți.

O definiție general acceptată a conceptului privind bugetarea sensibilă de gen prezentată de Consiliul Europei specifică: *„Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen înseamnă abordarea integratoare a egalității de gen în procesul bugetar. Aceasta reprezintă evaluarea prin prisma de gen a bugetelor, încorporând perspectiva de gen la toate nivelele procesului bugetar și restructurând veniturile și cheltuielile pentru a promova egalitatea de gen.”*⁹⁰

Bugetarea sensibilă la gen (BSG) trebuie să fie privită prin prisma a două dimensiuni și anume:

- Un proces *supus* abordării integratoare de gen, fiind parte integrantă a politicilor publice în sferile economice și sociale;
- Un proces *de transmitere*, prin intermediul căruia este realizată egalitatea de gen în sfera social-economică pentru diverși beneficiari și bebficiare.

⁹⁰ Council of Europe. *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices – Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)*, Directorate General of Human Rights, EG-S-MS (98) 2 rev. 2004. Disponibil: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-mainstreaming> , (accesat 20.11.2021)

Bugetarea la nivelul sectorului public, privită prin prisma procesului decizional, poate fi delimitată în microbugetare și macrobugetare.⁹¹

Microbugetarea vizează procesul adoptării deciziilor „de jos în sus”, atenția concentrându-se asupra numărului mare de participanți și participante cu motivații și strategii proprii de atingere a obiectivelor propuse. Însă, o serie de condiții sau constrângeri de diferită natură (conjunctură, legislație în vigoare, priorități economice și sociale etc.) impun necesitatea unei viziuni sistemice „de sus în jos” a bugetării, definită ca **macrobugetare**.

Abordarea dimensiunii de gen se inițiază în cadrul macrobugetării, scopul final fiind integrarea eficientă în procesul microbugetării. Realizarea egalității de gen prin *microbugetarea* necesită coordonarea diferiților actori la nivelul administrației publice centrale, locale și a structurilor de implementare. Datorită faptului că spectrul serviciilor și domeniilor acoperite de sectorul public este foarte variat, iar procesele de luare a deciziilor în instituțiile publice este foarte complex și implică mai mulți participanți (Ministerul Finanțelor, ministerele de resort, autoritățile publice centrale și locale), se impune **o coordonare și organizare pe orizontală**, prin:

- stabilirea grupului de conducere interministerială;
- responsabilizarea ministerelor privind integrarea dimensiunii de gen cu propriile lor capacități;
- coordonarea activităților administrațiilor publice locale în implementarea obiectivelor privind egalitatea de gen.

Macrobugetarea sensibilă la gen atribuie bugetului calitatea de instrument al *politicii strategice*. Integrarea perspectivei de gen în procesul bugetar este un exercițiu pe termen lung de analiză, monitorizare și restructurare. Este un proces de îmbunătățire permanentă bazat pe analiza realizării obiectivelor și pe eficiența alocărilor publice vizate. Totodată, integrarea aspectelor de gen în procesul bugetar necesită un angajament continuu pentru a înțelege și conștientiza toate aspecte de gen, prin evaluarea impactului, analiza și consultarea, precum și realizarea ajustărilor bugetare în curs de desfășurare pentru a ține cont de nevoile în schimbare ale femeilor și bărbaților.⁹²

Obiectivele inițierii și implementării abordării integratoare a dimensiunii de gen în procesul bugetar, pot fi realizate, dacă sunt respectate anumite **condiții**: *existența cadrului legal și normativ; dezvoltarea mecanismului instituțional; guvernarea economică a sectorului public; crearea bazei informative privind politicile și programele economice și sociale; existența statisticilor segregate pe sexe*. Complementar condițiilor menționate, implementarea și realizarea bugetării sensibile la gen, presupune și existența: administrației publice descentralizate; mana-

⁹¹ Baurciulu A., Casian A., Petroia A. [et al.]. *Bugetare sensibilă la gen. Manual*. Chișinău, Foxtrot. 2016. p. 131. Disponibil: https://old.ase.md/files/proiecte/unwomen/bsg/Manual_BSG_ASEM&UNWomen_2016.pdf, (accesat 25.11.2018)

⁹² Ibidem., p. 132–133.

gementul finanțelor publice în baza de obiective și rezultate; sistemul informațional și de comunicare eficace dintre toți participanții în cadrul procesului bugetar.⁹³

Elaborarea bugetului este, în esență, un exercițiu politic, bazat pe interesele și prioritățile populației. Integrarea dimensiunii implică schimbarea sistematică a practicilor de lucru pentru a încorpora noi abordări în procesele operaționale de zi cu zi, schimbarea culturii astfel, încât considerentele privind egalitatea de gen să devină uzuale. Analiza instrumentarului practic, în experiență statelor membre ale Uniunii Europene, a condus la prezentarea acestora într-un format sistematizat de către expertul internațional Sheila Quinn, a celor 3 etape ale Bugetării sensibile la gen⁹⁴ și anume:

1. *Analiza sensibilă la gen a tuturor activităților bugetare;*
2. *Reformularea politicii în sfera cheltuielilor bugetare în scopul obținerii unor rezultate mai bune privind egalitatea de gen;*
3. *Activitatea sistematică de integrare a aspectelor de gen în cadrul tuturor proceselor bugetare.*

Includerea aspectelor de gen în bugetele bazate pe performanță se integrează perfect în cadrul managementului finanțelor publice și, prin aportul analizei de gen, sporește calitatea serviciilor publice prin țintirea beneficiarilor, femei și bărbați, fete și băieți, contribuind la creșterea economică și dezvoltarea socială per ansamblu.

Argumentarea beneficiilor/avantajelor aplicării BSG rezidă în următoarele considerente:

- ✓ un mijloc sau instrument de accelerare a strategiei de promovare a dimensiunii de gen;
- ✓ abordare orientată spre rezultate mai bune;
- ✓ se bazează pe o evaluare continuă, ceea ce permite stabilirea sau țintirea unor noi obiective mai performante;
- ✓ realizează legătura dintre politică de egalitate și managementul finanțelor publice, prin respectarea egalității de gen, concomitent cu alocarea mai eficientă a resurselor disponibile;⁹⁵
- ✓ se consideră drept o modalitate de asigurare a responsabilității și transparenței;
- ✓ încurajează și sporește participarea societății civile la guvernare;
- ✓ rezidă în politici și bugete mai eficiente cu impact sporit asupra respectării egalității de gen, a situației beneficiarilor de alocații, dar și a dezvoltării economico-sociale a țării pe termen lung.

În cadrul strategiilor țărilor avansate sunt prezente tendințe accentuate ce țin de sustenabilitatea oricăror acțiuni întreprinse de guvernanți, fiind centrate

⁹³ Ibidem., p. 131.

⁹⁴ Ibidem., p. 138.

⁹⁵ Quinn Sh., *Equality Responsive Budgeting*, 2013. p. 3, Disponibil: <https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/Equalityresponsivebudgeting2013.pdf?ext=.pdf>, (accesat 12.09.2018)

pe nevoile individuale ale membrilor societății și încorporate în asigurarea condițiilor de mediu necesare. În acest sens, afirmația Sheilei Quinn, potrivit căreia „Bugetarea sensibilă la gen oferă o abordare centrată pe persoane în cadrul fundamentării și executării bugetului național”, se înscrie în trendul evoluției de dezvoltare viitoare a societăților.

5.2. Procesul bugetar sensibil la dimensiunea de gen

Procesul bugetar reprezintă ansamblul activităților și acțiunilor întreprinse de instituțiile competente ale statului, care sunt coerent integrate, derulate sta-dial și cuprinde următoarele faze: elaborarea proiectului de buget, aprobarea și executarea legii bugetare anuale, încheierea contului de execuție bugetară și aprobarea dării de seamă, precum și controlul bugetar.

Fazele procesului bugetar poartă amprenta specificului național al cadrului legal și administrativ în care se derulează. Sub aspectul realizării sale în timp, procesul bugetar durează circa doi ani și jumătate întinzându-se pe trei ani calendaristici consecutivi, în strânsă legătură cu competențele atribuite de lege organelor centrale și locale ale puterii și administrației de stat în realizarea funcțiilor și sarcinilor statului. Aplicarea bugetării sensibile la gen presupune o examinare detaliată a situației actuale și circumstanțelor specifice fiecărei țări. În procesul implementării BSG, sunt considerate trei etape de activitate clar definite:

Etapa I. Analiza bugetului din perspectiva de gen;

Etapa a II-a. Restructurarea bugetului pe baza analizei de gen;

Etapa a III-a. Integrarea perspectivei de gen ca o categorie de analiză în cadrul procesului bugetar”.⁹⁶

În general, există **două aspecte ale BSG**, care sunt deosebit de importante, și anume: ex-ante și ex-post.⁹⁷

Primul aspect, **ex-ante**, se referă la integrarea aspectului de gen în modelele economice, care cuprind cadrul de politici economice și financiare pe termen mediu.

Aspectul ex-ante implică obiectivele bugetare ale programelor, precum și stabilirea unor criterii care să reflecte egalitatea de gen. Programele cu obiectivele bugetare sensibile la gen constituie partea esențială a procesului de planificare și pregătire a bugetului și sunt utilizate în formularea și cuantificarea obiectivelor generale pe termen scurt, mediu și lung în ceea ce privește egalitatea de gen. Astfel, programele sunt puse în aplicare prin măsuri bugetare, iar bugetul este auditat și evaluat în baza implementării acestora. Chiar dacă obiectivele bugetare nu întotdeauna trebuie să fi măsurabile și nici să fi exprimate în ter-

⁹⁶ COE. *Gender budgeting: practical implementation*. Strasbourg: Council of Europe, 2009, Disponibil: <https://rm.coe.int/1680599885>, (accesat 15.11.2018)

⁹⁷ Hadziametovic A., Duric-Kuzmanovic T., Klatzer El.M., Ristek M., *Gender Responsive Budgeting, Textbook for Universities*. „UNIVERSITY PRESS – MAGISTRAT EDITIONS”, Publishing & Booktrading Company, Sarajevo, 2013. Disponibil: https://issuu.com/bojanmustur/docs/unw_udzbenik_eng_kb_2013_fp_digital, (accesat 08.09.2018)

meni monetari, formularea și cuantificarea exactă a acestora este indispensabilă în termenii viziunii, în ansamblu, privind succesul aplicării acestora.

Benchmarking-ul presupune proceduri de stabilire a unor valori de referință, care sunt utilizate pentru a specifica efectele modificării bugetare. Aceste proceduri includ elaborarea și specificarea indicatorilor, care stabilesc dimensiunile elementare ale relațiilor de gen și reflectă scopurile bugetare ale programului. Altfel spus, procedurile sunt folosite în analiza consecințelor: rezultatelor măsurilor bugetare puse în aplicare. Metodele descrise prevăd elaborarea unui Raport relevant privind Bugetul Sensibil la Gen, fie un raport al guvernului privind prezentarea generală a bugetului (Nota explicativă), care include implicațiile referitoare la egalitatea de gen.

Al doilea aspect, **ex-post**, implică rezultatele bugetare, care reflectă starea de (in) egalitate de gen. Acest aspect se referă la procedurile de evaluare a politicilor sensibile la dimensiunea de gen. În acest caz, sunt explorate atât impactului unei anumite politici asupra egalității de gen, cât și modalitățile prin care astfel de politică poate fi redefinită, iar resursele realocate vor îmbunătăți egalitatea de gen.

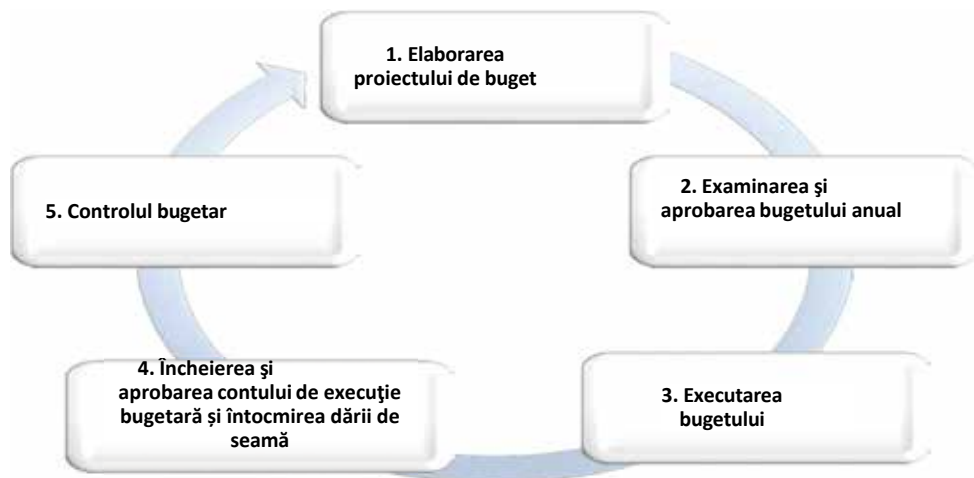


Figura 5.1. Etapele procesului bugetar

Activitățile posibile de integrat la diferite etape ale procesului bugetar în cadrul bugetării sensibile la dimensiunea de gen pot viza următoarele:⁹⁸

1. Etapa de elaborare a proiectului de buget

- Să se asigure ca alocațiile bugetare pentru realizarea programelor, planurilor și activităților sunt astfel repartizate încât să vizeze în mod egal nevoile bărbaților și femeilor.
- Evaluarea impactului posibil al noilor metode de colectare a veniturilor asupra diferitor grupuri de bărbați și femei în corelare cu capacitățile lor de plată.

⁹⁸ Hadziametovic A., Duric-Kuzmanovic T., Klatzer El.M., Ristek M., Gender Responsive Budgeting, Textbook for Universities. „UNIVERSITY PRESS – MAGISTRAT EDITIONS”, Publishing & Booktrading Company, Sarajevo, 2013. . Disponibil: https://issuu.com/bojanmustur/docs/unw_udzbenik_eng_kb_2013_fp_digital, (accesat 08.09.2018)

- Compararea estimărilor bugetare pentru anul curent cu estimările rectificative și cheltuielile reale din anul precedent și aplicarea măsurilor corective în vederea utilizării corecte și complete a fondurilor bugetare pe parcursul anului în curs.

2. Etapa de adoptare a bugetului

- Analiza tendințelor în cadrul sectorului sau ministerului și a ponderii alocațiilor și cheltuielilor – ca un indicator al priorităților guvernamentale.
- Analiza părții de venituri ce include surse de venituri, subvenții etc., impactul asupra femeilor și bărbaților.
- Analiza tendințelor și participării prin dinamica absolută (reducerea sau creșterea) și dinamica relativă (cota procentuală).

3. Etapa de executare a bugetului

- Analiza modului de utilizare a fondurilor bugetare (dacă sunt utilizate conform planificărilor și în sumă totală).
- Analiza costurilor de implementare a activităților.
- Analiza beneficiarilor de subvenții.
- Analiza destinației fondurilor bugetare (dacă au fost utilizate în beneficiul celor cărora le sunt destinate).

4. Etapa post executare a bugetului

- Analiza rezultatelor financiare și a impactului programelor și proiectelor fi din fondurile bugetare.
- Analiza rezultatelor preconizate și a rezultatelor reale, inclusiv și celor neașteptate, privind utilizarea fondurilor bugetare.
- Evaluarea modului de utilizare a fondurilor bugetare prin prisma eficienței rezultatelor financiare.
- Evaluarea schimbărilor produse în urma realizării cheltuielilor specificate (impact).

Activitățile descrise pentru fiecare etapă a procesului bugetar scoate în evidență importanța realizării și încadrării **analizei sensibile la gen**. Analiza de gen a bugetului are multe laturi comune cu alte forme de analiză a bugetului, însă este util să reținem *principiile de realizare a analizei bugetului din punct de vedere al dimensiunii de gen*. Ne referim la două principii distincte pentru analiza de gen: *evaluarea personală/per individ, ca și cea a menajelor, recunoașterea sistematică a contribuției lucrului de îngrijire neplătit*.⁹⁹

Pentru analiza de gen a unui buget, au fost dezvoltate mai multe instrumente, care nu constituie un cadru obligatoriu, nu trebuie să fie utilizate în totalitate, ci,

⁹⁹ Baurciulu A., Casian A., Petroia A. [et al.]. *Bugetare sensibilă la gen*. Manual. Chișinău, Foxtrot -2016, p.149-160. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2016/01/bugetarea-sensibila-la-gen---manual>, (accesat 25.11.2018)

cu siguranță, ar trebui să fie ajustate la contextul de țară. Aceste instrumente se disting prin procesele abordate: pre-bugetare (venituri) și post-bugetare (cheltuieli), și sunt prezentate împreună cu întrebarea-cheie pe care o abordează.

A. *Instrumente pentru analiza veniturilor bugetare;*

B. *Instrumente pentru analiza cheltuielilor bugetare.*

La nivel internațional, practica aplicării metodologiei de gen se bazează pe *categorisirea cheltuielilor bugetare* propusă de Rhonda Sharp¹⁰⁰. Divizarea în categorii, propusă de R.Sharp, o are la bază pe cea utilizată în Australia de Sud în anii 80. Ea ajută aplicațiilor să recunoască faptul că, deși categoria I oferă oportunitatea pentru acțiuni afirmative, categoria a II-a promovează egalitatea în ocuparea forței de muncă și participarea femeilor la procesul decizional, dacă ne interesează tendințele generale în ceea ce privește genurile, cea mai importantă este categoria a III-a. Această metodologie este folosită anual la analiza, sub aspect de gen, a executării bugetului, și nu a proiectării acestuia.

Tabelul 5.1.

Categorisirea cheltuielilor bugetare după modelul Rhonda Sharp

Categoria 1	Categoria a 2-a	Categoria a 3-a
Cheltuielile guvernului dirijate în bază aspectelor de gen.	Cheltuieli pentru oportunități egale de angajare în muncă a funcționarilor/ funcționarelor de stat.	Cheltuieli bugetare generale/ uniformizate, judecate din punct de vedere al impactului acestora asupra femeilor și bărbaților, fetelor și băieților.
<ul style="list-style-type: none"> Cheltuieli pentru recrutare; Programele de sănătate a femeilor (plata indemnizațiilor de naștere și lăuzie); Inițiative educaționale speciale pentru fete; Inițiative ale politicilor de angajare în muncă pentru femei (susținerea ONG feminine și alte inițiative sociale). 	<ul style="list-style-type: none"> Formare pentru funcționării/ funcționarele de birou sau managerii/ managerele femei; Asigurarea facilităților de creșă; Asigurarea concediului parental; Facilități pentru femeile cu copii ce își perfecționează calificarea; Facilități fiscale pentru întreprinderile din domeniul prestării serviciilor ce facilitează munca la domiciliu. 	<ul style="list-style-type: none"> Sunt analizate destinațiile bugetare neutre din punct de vedere al gender-ului și consecințele acestor cheltuieli pentru femei/bărbați, fete/ băieți; Cine sunt beneficiarii alocațiilor bugetare pentru investițiile de stat? Cine are nevoie de educația adulților și cât se cheltuiește pe aceasta? Cine sunt utilizatorii serviciilor clinice? Cine beneficiază de serviciile de extensiune în agricultură?

¹⁰⁰ Bocioc FI. și alții, *Gender mainstreaming, metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*, CPE 2004. Disponibil: http://genderbudgets.ru/biblio/gender-mainstreaming-metode_si_instrumente.pdf, (accesat 26.11.2018)

Organizațiile internaționale, promotoare ale bugetării sensibile la gen, în persoana **Diane Elson**, profesor la Universitatea din Essex (Marea Britanie), au propus cinci etape de încadrare a BSG în activitatea de management public. Acești **5 pași reprezintă fundamentul unei analize corecte a bugetului din punct de vedere al sensibilității la gen**, indiferent de faptul dacă aceasta se efectuează în cadrul Guvernului sau în afara acestuia, de către ONG-uri, sindicate, patronat, alte organizații și asociații obștești.

Tabelul 5.2.

Pașii de încadrare a BSG după Diana Elson¹⁰¹

Pașii	Caracteristica activităților
Pasul I. Analiza generală a situației	<p>Determinarea nevoilor femeilor, bărbaților, fetelor și băieților</p> <p>Evaluarea nevoilor, include o analiză a diferitelor nevoi pe care le au femeile și fetele, bărbații și băieții, precum și subgrupurile lor într-o sferă dată și identificarea posibilelor probleme care au o dimensiune de gen (de exemplu vârsta, nevoile speciale, grup etnic etc.).</p> <p>De exemplu, în sectorul educației, fetele au nevoie de mingi de volei mai mici, mingi de coș etc., din cauza diferențelor fizice / biologice pe care le au cu bărbații; fetele preferă voleiul decât baschetul sau fotbalul – mai puțină violență și sport fără contact.</p>
Pasul II. Evaluarea politicii prin prisma aspectelor de gen (programului din interiorul sectorului)	<p>Evaluarea impactului pe care obiectivele programului / activitățile / investițiile le vor avea asupra bărbaților / femeilor / minorităților / persoanelor cu handicap / vârstnicilor / tinerilor.</p> <p>Analiza programelor și a activităților acestora, care include o evaluare în ce măsură programele, proiectele și activitățile existente corespund nevoilor și provocărilor identificate anterior atât pentru femei, cât și pentru bărbați.</p> <p>Există echipamente sportive specifice genului, care să răspundă diferitelor nevoi ale fetelor de a face sport?</p> <p>Există posibilitatea de a satisface interesele speciale ale fetelor? Dacă există doar cluburi și ligi de fotbal și baschet, permitem dezvoltarea sportului feminin?</p>

¹⁰¹ Baurciulu A., Casian A., Petroia A. [et al.]. *Bugetare sensibilă la gen*. Manual. Chișinău, Foxtrot -2016, pp. 157–160. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2016/01/bugetarea-sensibila-la-gen---manual>, (accesat 25.11.2018)

Pasul III. Analiza oportunității/ prioritizării cheltuielilor	Care sunt influențele programelor – analiza influenței pozitive a programelor, proiectelor și activităților asupra nevoilor / intereselor beneficiarilor și beneficiarelor. Nevoile și interesele sunt satisfăcute cu programele / proiectele existente? Ale căror nevoi sunt satisfăcute? Care este domeniu/sfera/zona/interes specific pentru beneficiari beneficiarilor? Concentrați-vă pe bărbați / femei / vârstnici / tineri / persoane cu dizabilități etc.
Pasul IV. Analiza nivelului de absorbție a finanțărilor	Evaluarea cheltuielilor pentru a satisface nevoile. Determinarea cheltuielilor totale și per beneficiar bărbați, femei, fete, băieți. Se concentrează pe determinarea influențelor negative ale programelor, proiectelor și activităților asupra bărbaților/ femeilor. Activitățile pun femeile / bărbații într-o situație mai inegală?
Pasul V. Analiza impactului politicii și a cheltuielilor	Evaluarea impactului („efectului”) – cine câștigă și cine pierde? Câte fonduri vor fi cheltuite pentru implementare? Cine câștigă dacă măsura este pusă în aplicare? Cine pierde dacă măsura este pusă în aplicare? Este îmbunătățită situația privind egalitatea de gen? După efectuarea expertizării bugetului (cheltuielilor) și a actelor normative (politicilor), ce reglementează sistemul respectiv, atingem etapa în care trebuie formulate propuneri de modificare calitativă și cantitativă a situației (în baza experienței internaționale, exemplelor istorice, analogiilor, rezultatelor analizelor efectuate și a studiilor recente din domeniu).

Analizele efectuate scot în evidență și anumite inegalități de gen ascunse indicând nevoia de a reformula sau schimba unele priorități ale politicilor și programelor guvernamentale. Rezultatele acestor analize sunt, de asemenea, folosite ca argumente pentru punerea în aplicare a bugetului sensibil la gen și a perspectivelor de gen în fiecare dintre etapele procesului de bugetare.

Instrumentele și metodele BSG nu trebuie să se refere numai la distribuirea cheltuielilor și veniturilor, ci și la nevoile specifice de gen, precum și reacțiile specifice de gen la anumite măsuri de politică, dar și ratingul contribuției bugetare la depășirea stereotipurilor de gen.

O modalitate importantă în crearea oportunităților privind introducerea aspectului de gen constă în sporirea participării diferitelor grupuri (societate civilă) la fiecare etapă a procesului bugetar. În teoria și practica mondială, se menționează că instituțiile cu funcțiile de bază, în cadrul procesului bugetar, pot fi/trebuie investiți și cu responsabilități ce țin de bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen, așa cum se prezintă în tabelul din Anexa 5.1.

5.3. Indicatorii sensibili la gen în cadrul bugetării bazate pe programe de performanță

Bugetarea pe programe reprezintă un instrument eficient de management bugetar, care facilitează stabilirea priorităților și luarea deciziilor privind alocarea resurselor bugetare. Bugetarea pe programe, de fapt, este o metodă de elaborare, fundamentare și executare a bugetelor, având la bază o multitudine de programe specifice cu scopuri, obiective și indicatori de evaluare a performanței stabilite. În cadrul bugetării pe programe, accentul se pune pe rezultatele ce trebuie atinse în urma activităților preconizate/realizate de către autoritățile/instituțiile bugetare astfel, încât să fie asigurată legătura alocațiilor publice cu obiectivele prevăzute de politică bugetar-fiscală.¹⁰²

Programul constituie o activitate majoră sau un grup de activități stabilite de către o organizație pentru a susține și implementa politica bugetară.

Cadrul logic reprezintă o modalitate de structurare a elementelor, astfel, încât legăturile logice directe dintre ele să fie evidente. Legătura logică dintre elementele programului reflectă abordarea *de sus în jos*, în etapa de elaborare a programului, și abordarea *de jos în sus* – în etapa de implementare și monitorizare și se prezintă în Figura 5.2.

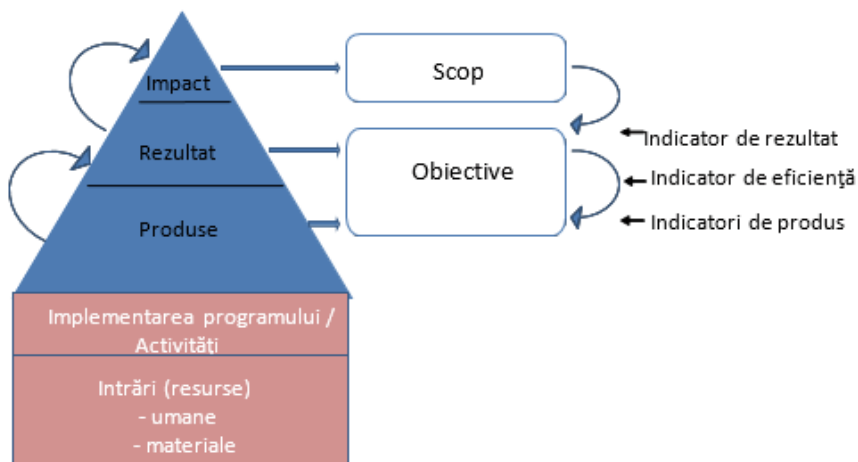


Figura 5.2. Cadrul logic al programului¹⁰³

Scopul indică starea îmbunătățită de lucruri sau efectele cu impact general asupra societății, schimbările de ordin economic și social, care se așteaptă de

¹⁰² Metodologia bugetării pe programe. Setul metodologic privind elaborarea, aprobarea și modificarea bugetului, Aprobat prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 209 din 24.12.2015, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 370-376 din 31.12.2015, p.173

¹⁰³ Ibidem, p. 175.

la implementarea unei politici publice și răspunde la întrebarea: „Ce se dorește să se realizeze?”.

Obiectivele reflectă direcția de schimbare și progresul așteptat într-o perioadă concretă de timp. Obiectivele comportă un caracter operațional și trebuie să precizeze, cât mai concret posibil, că acțiunile ce se planifică vor fi întreprinse și termenul de realizare al acestora să fie determinat, pentru a atinge scopul sub-programului. Obiectivele trebuie corelate cu strategiile sectoriale de cheltuieli și planurile de dezvoltare pe termen mediu și răspund la întrebarea: „**Cum se va atinge scopul propus?**”

În structura bugetului, programele și subprogramele sunt integrate, interdependente și conexe între ele, în timp ce activitățile constituie o componentă independentă și pot fi aplicate oricărui program / sub-program.

Tabelul 5.3.

Exemple de programe, sub-programe și activități

Program	Subprograme	Activități
Dezvoltarea transporturilor	<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea drumurilor • Dezvoltarea transportului auto etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementarea programelor de construcție, reparație și întreținere a drumurilor publice • Susținerea de stat a transportului auto etc.
Învățământul public și serviciile de educație	<ul style="list-style-type: none"> • Educație timpurie • Învățământ gimnazial • Învățământ vocațional-tehnic secundar • Perfecționarea cadrelor etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Educație gimnazială • Întreținerea căminelor • Activitate metodică • Educație preșcolară, primară, gimnazială, liceală • Asigurarea cu manuale • <u>Cursuri de perfecționare etc</u>
Protecția socială	<ul style="list-style-type: none"> • Protecția persoanelor în etate • Protecția familiei și copilului • Protecția șomerilor • Protecție în domeniul asigurării cu locuințe etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensii pentru limita de vârstă • Întreținerea azilurilor pentru invalizi și pensionari • Servicii de deservire socială la domiciliu • Indemnizații pentru creșterea copilului • Întreținerea centrelor de asistență socială de zi sau de plasament pentru copii • Măsuri de protecție socială a șomerilor etc.

NOTĂ: în tabel, sunt evidențiate cu caractere deosebite elementele ce au (sau pot avea) referire la aspecte de (in)egalitate de gen

Performanța programelor/subprogramelor se exprimă prin indicatori, scopul cărora este măsurarea progresului în realizarea obiectivelor programului. *Indicatorii de performanță* reprezintă o valoare concretă sau o trăsătură specifică utilizată pentru a măsura activitățile, produsele și rezultatele obținute în raport cu obiectivele.

La formularea programelor/subprogramelor, se utilizează *trei categorii de indicatori*:

Indicatorii de produs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indică cantitatea sau volumul bunurilor publice produse sau al serviciilor prestate în cadrul programului /subprogramului pentru atingerea obiectivelor. Indicatorii de produs derivă direct din activitățile instituției în procesul de realizare a programului. ➤ Produsele sunt măsurabile atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ. Indicatorii de produs sunt utilizați la evaluarea necesităților de finanțare și la determinarea resurselor necesare pentru un program / sub-program.
Indicatorii de eficiență	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Caracterizează eficiența programului / subprogramului și exprimă relația dintre bunurile produse, serviciile prestate și resursele utilizate pentru producerea sau prestarea lor. ➤ ➤ Exprimă cantitatea medie a resurselor consumate (timp, cost) pentru obținerea unei unități de produs sau rezultat.
Indicatorii de rezultat	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reflectă gradul de atingere a scopului și obiectivelor programului și caracterizează calitatea implementării acestuia. ➤ Evaluează impactul și evidențiază schimbările economice și sociale realizate prin intermediul programului/ subprogramului. ➤ Se referă la eficacitatea pe termen lung și la modificările obținute, măsurabile, ce îmbunătățesc calitatea vieții beneficiarilor. <p>Uneori, însă, rezultatele sunt greu de măsurat și depind, în mare parte, de influența factorilor externi. La stabilirea indicatorilor de rezultat, pot fi utilizate anumite criterii de evaluare sau gradul de corespundere la diverse standarde de calitate naționale și internaționale sau rezultatele anumitor studii, sondaje etc.</p> <p>Procesul poate fi de succes, în timp ce succesul rezultatului final încă nu este garantat.</p>

Setul indicatorilor de performanță, priorizat corespunzător scopurilor și obiectivelor, trebuie să ofere o viziune completă și să acopere toate activitățile majore ale programului. Implementarea abordării integratoare a egalității de gen în bugetarea bazată pe programe de performanță se consideră a fi una din cele mai recomandate și compatibile metode prin **stabilirea a cel puțin unui indicator sensibil la dimensiunea de gen** din cadrul fiecărei categorii pentru fiecare subprogram/program.

O astfel de modalitate de implementare și integrare a aspectelor de gen în procesul bugetar a fost realizată în Austria. Astfel, în Austria, pentru orice pro-

gram se elaborează 5 obiective principale, pe care fiecare minister trebuie să le identifice ca fiind prioritare, iar unul dintre obiectivele, în mod obligatoriu, trebuie să vizeze egalitatea de gen. Această regulă este obligatorie și prevăzută prin lege și pentru fiecare program, se elaborează și se implementează un set de indicatori de măsurarea realizării fiecărui obiectiv, inclusiv pentru obiectivul ce vizează egalitatea de gen.

Indicatorii sensibili la gen în cadrul bugetării pe programe

Indicatorii de „produs” se referă la rezultatul fiecăreia dintre activitățile programului; la repartizarea resurselor pe etape/activități ale programului; la progresul în timpul implementării programului, la progresele înregistrate în atingerea obiectivelor programului. Acești indicatori sunt aplicabili pentru fiecare categorie de activități și utilizați la monitorizarea programului.

Exemple de indicatori de produs sensibili la gen	
⇒	Numărul de persoane încadrate în câmpul muncii cu dezagregare pe sexe.
⇒	Cota-parte a femeilor incluse în delegațiile pentru efectuarea vizitelor privind schimbul de experiențe, ce țin de formularea politicilor, în numărul total al persoanelor pe care le vizează politicile în cadrul instituțiilor respective și în numărul celor implicați în programe de instruire.
⇒	Integrarea principiilor egalității de gen în diferite etape ale programului (elaborarea strategiilor, planificare, implementare, monitorizare și evaluare).
⇒	Existența regulilor corporative / interne într-un stil „participativ”.
⇒	Frecvența participării femeilor și bărbaților la evenimente.
⇒	Numărul femeilor și bărbaților situați în pozițiile-cheie de luare a deciziilor.
⇒	Dezagregarea pe gen a sumelor angajate, a nivelurilor școlarizării, numărului vizitelor la clinici și al creșterii sau descreșterii acestora de la începutul programului.
⇒	Existența componentelor de gen în planurile strategice.
⇒	Elaborarea instrucțiunilor, metodelor, materialelor didactice sensibile la dimensiunea de gen și integrarea lor în programele de studii de la toate nivelurile.

Indicatorii de „eficiență” se referă la rezultatele ce coincid cu scopul programului, rezultatele la o etapă mai înaintată, la principalele schimbări în familii, organizații și societate, la care a condus programul în perioada de desfășurare

De fapt, acești indicatori reflectă repartizarea resurselor alocate programului pe termen lung, reprezintă cei mai buni indicatori de implementare și sunt aplicabili pentru fiecare categorie de activități și folosiți pentru monitorizarea programului (în termeni de produse sau servicii, ce apar în decursul implementării acestuia). Cu toate acestea sunt mai puțin utili decât indicatorii de impact, pentru că nu urmăresc rezultatele finale pe termen lung și nu trebuie să substituie măsurarea lor.

Exemple de indicatori de eficiență sensibili la gen	
⇒	Cheltuielile medii de exercitare a guvernării la un locuitor din localitate, cu date dezagregate pe sexe.
⇒	Cheltuielile medii la serviciile comunale per beneficiar/locuitor, dezagregate pe sexe.
⇒	Cheltuielile medii al serviciilor cu iluminarea străzilor per persoana beneficiară, dezagregate pe sexe.
⇒	Cheltuielile medii a activităților culturale per participant, date dezagregate pe sexe.
⇒	Cheltuielile medii a serviciilor publice per persoana beneficiară, dezagregată pe sexe.
⇒	Cheltuielile medii per beneficiar privind accesul la grădiniță;
⇒	Cheltuielile medii per persoana (per copil instituționalizat din familiile social-vulnerabile) beneficiară, date dezagregate

Indicatorii de rezultat se referă la eficacitatea pe termen lung a programului, care este determinată prin intermediul modificărilor obținute, măsurabile, ce îmbunătățesc calitatea vieții beneficiarilor, după încheierea sprijinului finanțatorilor (donatorilor).

Exemple de indicatori de rezultat (impact) sensibili la gen	
⇒	Gradul de satisfacere a participanților (bărbați și femei) cu activitățile programului.
⇒	Crearea structurilor politice locale / regionale pentru planificarea și punerea în aplicare a strategiilor / programelor de egalitate de gen.
⇒	Integrarea componentelor de gen în elaborarea strategiei de monitorizare și evaluare a programele regionale și locale.
⇒	Crearea sistemelor de prestare de servicii medicale, educaționale, de mediu și de altă natură sensibile la dimensiunea de gen.
⇒	Gradul de conștientizare a problemelor de egalitate de gen, în anumite sectoare ale societății, în familie, organizații etc. prin creșterea participării și abilitării.
⇒	Integrarea componente de gen în misiunea / mandatul organizației, instituției, secțiilor, direcțiilor, departamentelor.
⇒	Posibilitățile de extindere a celor mai bune practici însușite (acumulate) pentru integrarea egalității de gen în alte programe/ elaborarea sistemului de monitorizare.
⇒	Profundimea, regularitatea și complexitatea analizei inegalităților, barierelor și mecanismelor socio-culturale de soluționare a problemelor de gen în diferite sfere ale societății.

Anexe

Anexa 5.1.

Responsabilitățile participanților în procesul bugetar sensibil la gen

RESPONSABILITĂȚI ÎN PROCESUL BUGETAR	RESPONSABILITĂȚI SENSIBILE LA GEN
PARLAMENTUL	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Examinează și adoptă acte legislative în domeniul finanțelor publice, legile bugetare anuale și legile privind modificarea bugetelor. 2) Examinează și aprobă rapoartele anuale privind executarea bugetului de stat, a bugetului asigurărilor sociale de stat și a fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală și raportul semi-anual privind executarea bugetului public național. 	<p>În procesul examinării proiectului legii bugetare anuale, parlamentul este în drept să solicite prezentarea unui capitol separat în cadrul Notei explicative, dedicat evaluării impactului de gen asupra proiectului legii bugetului, pe categorii de cheltuieli/venituri sau pe sectoare. Astfel, se va asigura corelația între obiectivele strategice, politicile sectoriale și bugetarea acestora sub aspect de gen. La etapa de examinare a proiectului bugetului, parlamentul discută cu reprezentanții/-ele societății civile și mediului academic nivelul alocațiilor bugetare care ar asigura egalitatea de gen. Parlamentul este investit cu funcția de supraveghere a executării bugetului din punct de vedere a impactului de gen.</p>
GUVERNUL	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Exerciță conducerea generală a activității executive în domeniul gestionării finanțelor publice, în conformitate cu principiile și regulile stabilite de lege. 2) Asigură durabilitatea programului de guvernare și a altor documente de politici din punct de vedere bugetar-fiscal. 3) Aprobă cadrul bugetar pe termen mediu și prezintă parlamentului proiectul legii privind limitele macrobugetare pe termen mediu. 4) Aprobă și prezintă parlamentului proiectele legilor bugetare anuale, precum și proiectele de legi privind modificarea bugetelor. 5) Prezintă parlamentului rapoarte privind executarea bugetului public național și a componentelor acestuia. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Coordonează și monitorizează implementarea strategiilor, programelor și politicilor publice, inclusiv sub aspect de gen, având la bază statistica gender în vederea evaluării impactului de gen pe sectoarele economiei naționale. ↳ Asigură examinarea și aprobarea proiectelor de legi/hotărâri, inclusiv a proiectului legii bugetare anuale, doar în condițiile avizării acestora din punct de vedere a impactului de gen. ↳ Asigură crearea bazei de date gender dezagregată pe toate sectoarele economiei naționale și elaborarea de către BNS a raportului anual privind statistica gender la nivel național și regional. ↳ Prezintă parlamentului, la solicitarea acestuia, materialele ce includ informații privind asigurarea egalității de gen prin alocarea resurselor financiare din buget. ↳ Monitorizează și analizează executarea bugetului din punct de vedere a impactului de gen.

MINISTERUL FINANTELOR

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Stabilește activitățile intermediare ale calendarului bugetar și monitorizează implementarea acestuia, precum și asigură coordonarea generală a procesului bugetar. 2) Elaborează și asigură implementarea politicii bugetar-fiscale în conformitate cu principiile și regulile bugetar-fiscale stabilite de lege. 3) Elaborează și prezintă Guvernului spre aprobare cadrul bugetar pe termen mediu și proiectul legii privind limitele macrobugetare pe termen mediu. 4) Examinează propunerile de buget ale autorităților publice centrale, elaborează și prezintă Guvernului proiectul legii bugetului de stat pe anul respectiv și, în caz de necesitate, proiectele de legi privind modificarea acestuia. 5) Examinează proiectele legilor anuale ale bugetului asigurărilor sociale de stat, fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală și sintezele consolidate ale proiectelor bugetelor locale de nivelul întâi și al doilea, precum și determină transferurile interbugetare în conformitate cu legislația. 6) Întocmește și publică rapoarte periodice și anuale privind executarea bugetului de stat, precum și privind executarea bugetului public național. 7) Avizează proiectele de acte normative cu implicații financiare asupra bugetelor, precum și proiectele de acorduri, memorandumuri, protocoale sau alte documente cu caracter fi încheiate cu alte state sau cu organizații internaționale. | <ul style="list-style-type: none"> ↳ Deține un rol-cheie în calitate de coordonator al procesului bugetar. Instituția este responsabilă de integrarea egalității de gen în documentele ce asigură derularea coerentă a activităților în cadrul etapelor procesului bugetar. ↳ Încorporează aspectele de gen în politica bugetar-fiscală, asigurând corelația cu SND și programul național privind egalitatea de gen. ↳ Include aspectele de gen în actele metodologice (Limitele macrobugetare pe termen mediu, Obiectivele politicii în domeniul salarizării și angajărilor în sectorul bugetar, Circulara Ministerului Finanțelor privind elaborarea strategiilor sectoriale de cheltuieli, Strategiile sectoriale de cheltuieli, Cadrul Bugetar pe Termen Mediu cu anexele corespunzătoare, Circularele Ministerului Finanțelor privind elaborarea proiectelor bugetelor pentru anul viitor și a estimărilor pe următorii doi ani, Particularitățile privind elaborarea de către autoritățile administrației publice centrale și locale a proiectelor bugetelor pentru anul viitor și a estimărilor pe următorii doi ani). ↳ Include în rapoartele privind executarea bugetelor (BS, BASS, FAOAM) a progresului în realizarea obiectivelor sub aspect de gen. ↳ Asigură, prin alocațiile bugetare, implementarea programelor, planurilor și activităților în așa fel, încât ele să îndeplinească necesitățile femeilor și bărbaților. ↳ Evaluează impactul posibil al noilor metode de colectare a veniturilor asupra femeilor și bărbaților în corelare cu capacitățile lor de plată. ↳ Negociază repartizarea alocațiilor bugetare cu ministerele de resort cu scopul asigurării egalității de gen. |
|---|---|

ADMINISTRAȚIILE PUBLICE CENTRALE

<p>1) Organizează sistemele de planificare, executare, evidență contabilă și raportare a bugetului în cadrul autorității publice respective și, după caz, în cadrul instituțiilor bugetare din subordine.</p> <p>2) Elaborează, aprobă, asigură implementarea și raportează strategiile sectoriale de cheltuieli.</p> <p>3) Stabilește prioritățile de politică sectorială și asigură conformitatea strategiilor sectoriale de cheltuieli cu documentele de planificare strategică și cu limitele de cheltuieli prognozate/aprobate în buget.</p> <p>4) Asigură repartizarea limitei sectoriale de cheltuieli pe bugetele componente ale bugetului public național și pe autorități publice centrale, în cadrul sectorului de care este responsabil, inclusiv determină transferurile cu destinație specială de la bugetul de stat la bugetele locale.</p> <p>5) Prezintă Ministerului Finanțelor propuneri pentru elaborarea cadrului bugetar pe termen mediu și a proiectului legii bugetului de stat, rapoarte și rapoarte de performanță, alte rapoarte și informații necesare.</p> <p>6) Participă la argumentarea și promovarea proiectului cadrului bugetar pe termen mediu și a legii anuale a bugetului de stat, precum și a rapoartelor privind executarea bugetului de stat.</p> <p>7) Asigură repartizarea și aprobă limitele de alocații bugetare anuale și indicatorii de performanță pentru instituțiile din subordine și monitorizează performanțele financiare și nefinanciare.</p>	<p>↗ Elaborează, coordonează și monitorizează implementarea strategiilor, programelor și politicilor publice sectoriale, inclusiv sub aspect de gen, având la bază statistica gender în vederea evaluării impactului de gen pe sectoarele corespunzătoare.</p> <p>↗ Asigură elaboarea și examinarea proiectelor de acte normative/legislative pe domeniile respective de activitate, inclusiv a legii bugetare anuale prin avizarea acestora din punct de vedere a impactului de gen.</p> <p>↗ Participă în crearea bazei de date gender dezagregată pe sectoarele corespunzătoare și includerea în rapoarte anuale a informațiilor cu analize de gen la nivel sectorial.</p> <p>↗ Negociază repartizarea alocațiilor bugetare cu Ministerul Finanțelor cu scopul asigurării egalității de gen.</p>
--	---

ADMINISTRAȚIILE PUBLICE LOCALE

<p>1) Elaborează, aprobă și administrează bugetele locale cu respectarea principiilor și regulilor stabilite de lege și în conformitate cu legislația privind finanțele publice locale.</p> <p>2) Elaborează prognoze bugetare și întreprind, în limitele competențelor, măsuri pentru creșterea bazei fi și asigurarea sustenabilității bugetelor locale pe termen mediu și lung.</p> <p>3) Înaintează, prin intermediul asociațiilor reprezentative ale autorităților administrației publice locale, propuneri la elaborarea politicii bugetar-fiscale și a politicilor sectoriale, precum și participă la consultările privind relațiile inter-bugetare.</p> <p>4) Conlucrează cu autoritățile publice centrale și implementează la nivel local programele și politicile cuprinse în documentele de planificare strategică de nivel național.</p> <p>5) Publică bugetele locale și rapoartele privind executarea acestora, inclusiv privind performanța în cadrul programelor la nivel local.</p>	<p>↳ Realizează analiza de gen în teritoriul administrat în vederea creării bazei de date gender dezagregate ce va servi drept fundamentarea deciziilor de ordin financiar în realizarea echității de gen.</p> <p>↳ Elaborează strategia de dezvoltare locală și înaintează propuneri la elaborarea politicilor sectoriale cu integrarea aspectelor de gen.</p> <p>↳ Conlucrează cu autoritățile publice centrale și implementează la nivel local programele și politicile cuprinse în documentele de planificare strategică de nivel național evaluând impactul de gen a acestora.</p> <p>↳ Elaborează și aprobă bugetul local, incluzând anexă separată cu evidențierea impactului de gen a BL.</p> <p>↳ Elaborează bugete pe bază de program și per formanță cu integrarea aspectelor de gen, prin formularea obiectivelor și indicatorilor de performanță sensibili la gen corelate cu strategia de dezvoltare locală</p> <p>↳ Include în raportul privind executarea bugetului local a progresului în realizarea obiectivelor sub aspect de gen.</p> <p>↳ Asigură, prin alocațiile bugetare, a implementării programelor, planurilor și activităților (aprobate la nivel local) în așa fel, încât ele să corespundă necesităților femeilor și bărbaților</p> <p>↳ Negociază repartizarea transferurilor și altor alocații bugetare cu Ministerul Finanțelor cu scopul asigurării egalității de gen.</p>
--	--

<p>Programul 03 „Executivul și serviciile de suport” Subprogramul 01 „Exercitarea guvernării” (aparatur primarului)</p>	<p>Scăderea gradului de inegalitate de gen prin acțiunile întreprinse de APL.</p>	<p><u>Indicatorii de produs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Numărul de decizii luate de APL întru soluționarea problemelor femeilor / fetelor. - Numărul populației din localitate deservite de APL dezagregate pe sexe: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicator de eficiență</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cheltuielile medii de exercitare a guvernării la un locuitor din localitate, cu date dezagregate pe sexe: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicatorii de rezultat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponderea (%) persoanelor beneficiare de acțiunile întreprinse de AP, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete.
<p>Programul 75 „Dezvoltarea gospodăriei de locuințe și serviciilor comunale” Subprogramul 02 „Dezvoltarea gospodăriei de locuințe și serviciilor comunale” (gospodăria comunală)</p>	<p>Sporirea calității și a numărului beneficiarilor/beneficiarelor privind accesul la serviciile comunale.</p>	<p><u>Indicatorii de produs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Numărul de gospodării deservite: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicator de eficiență</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cheltuielile medii la serviciile comunale per beneficiar/locuitor, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicatorii de rezultat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponderea (%) persoanelor beneficiare de accesul la serviciile comunale, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete.

<p>Programul 75 „Dezvoltarea gospodăriei de locuințe și serviciilor comunale”</p> <p>Subprogramul 05 „Iluminarea străzilor”</p>	<p>Sporirea calității și a numărului beneficiarilor (femei, bărbați) privind accesul la servicii de iluminat public.</p>	<p>Indicatorii de produs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lungimea porțiunii de stradă de iluminat. Numărul locuitorilor (femei, bărbați, fete, băieți) pe străzi/cartiere cu date dezagregate pe sexe/ beneficiari/ inclusiv pe vârstă și dizabilități. <p>Indicator de eficiență</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cheltuielile medii cu iluminarea străzilor per persoana beneficiară, dezagregată pe sexe, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicatori de rezultat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponderea persoanelor beneficiare de accesul la iluminat public pe străzi/cartiere etc., inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete.
<p>Programul 85 „Dezvoltarea culturii”</p> <p>Subprogramul 02 „Servicii în domeniul culturii” (activități culturale)</p>	<p>Scăderea gradului de inegalitate de gen în rândurile beneficiarilor/beneficiarelor de activități culturale organizate.</p>	<p>Indicatorii de produs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Numărul locuitorilor implicați la desfășurarea activităților. - Numărul de participanți, date dezagregate pe sexe: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicatori de eficiență</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cheltuielile medii a activităților culturale per participant, date dezagregate pe sexe: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicatorii de rezultat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creșterea numărului de beneficiari de serviciile culturale. - Gradul de egalitate de gen în rândurile beneficiarilor de activități culturale organizate.

<p>Programul 85 „Dezvoltarea culturii” Subprogramul 02 „Servicii în domeniul culturii” (biblioteca)</p>	<p>Scăderea gradului de inegalitate de gen în rândurile beneficiarilor/beneficiarelor de servicii bibliotecare.</p>	<p>Indicatorii de produs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Numărul de cititori, date dezagregate pe sexe. - Numărul mediu de adresări la serviciile bibliotecare, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicator de eficiență</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cheltuielile medii a serviciilor publice per persoana beneficiară, dezagregată pe sexe, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete. <p>Indicatorii de rezultat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gradul de egalitate de gen în rândurile beneficiarilor de servicii bibliotecare. - Ponderea persoanelor beneficiare/beneficiarelor de servicii bibliotecii, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - bărbați/băieți; - femei/fete.
---	---	---

<p>Programul 88 „Învățământ” Subprogramul 02 „Educație timpurie” (grădiniță)</p>	<p>Creșterea calității și accesului la serviciile educaționale a populației social-vulnerabile</p>	<p>Indicatorii de produs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Numărul de copii în grădiniță, date dezagregate pe sexe. - Numărul familiilor social-vulnerabile și a copiilor din aceste familii, date pe sexe și vârstă, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - băieți; - fete. <p>Indicatori de eficiență</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cheltuielile medii per beneficiar/beneficiară privind accesul la grădiniță. -- Cheltuielile medii per persoana (per copil instituționalizat din familiile social-vulnerabile) beneficiară, date dezagregate pe sexe, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> - băieți; - fete. <p>Indicatori de rezultat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponderea (creșterea %) a familiilor social-vulnerabile beneficiare de accesul la serviciile educaționale, inclusiv ponderea copiilor instituționalizați la grădiniță: <ul style="list-style-type: none"> - băieți; - fete.
--	--	--

Bibliografie

Acte normative

1. *Lege cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*, nr. 5 din 09.02.2006. Monitorul Oficial al RM nr.47-50 din 24.03.2006 cu modificările ulterioare, Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=107179&lang=ro#, (accesat 10.01.2022)
2. *Lege cu privire la asigurarea egalității*, nr. 121 din 25.05.2012. Monitorul Oficial al RM nr. 103 din 29.05.2012 cu modificările ulterioare, Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro, (accesat 10.01.2022)
3. *Hotărîrea Guvernului cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017–2021*, nr. 259 din 28.04.2017. Monitorul Oficial al RM nr. 171-180 din 02.06.2017. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=99875&lang=ro, (accesat 10.01.2022)
4. *Hotărîrea Guvernului cu privire la aprobarea Strategiei Naționale de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018-2023 și a Planurilor de acțiuni privind implementarea acesteia*, nr. 281 din 03.04.2018. Monitorul Oficial al RM nr. 121-125 din 13.04.2018. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=101802&lang=ro, (accesat 10.01.2022)
5. *Ordinul Ministerului Finanțelor cu privire la aprobarea Setului metodic privind elaborarea, aprobarea și modificarea bugetului*, nr.209 din 24.12.2015. Monitorul Oficial nr.370-376/2728 din 31.12.2015. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=90144&lang=ro

Literatura de specialitate

1. Baurciulu A., Casian A., Petroia A. [et al.]. *Bugetare sensibilă la gen. Manual*. Chișinău, Foxtrot. 2016. Disponibil: https://old.ase.md/files/proiecte/unwomen/bsg/Manual_BSG_ASEM&UNWomen_2016.pdf, (accesat 25.11.2018)
2. Baurciulu A., Casian A., Petroia A. *Bugetare sensibilă la gen. Ghid pentru APL*. Chișinău, 2018. Disponibil: <https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Moldova/Attachments/Publications/2018/Ghid%20APL%20Bugetarea%20Sensibil%20la%20Gen.pdf>, (accesat 23.11.2021)
3. Beveren Van J., OSCH Van Th., Quinn Sh., *Bugetare pentru toți*, manual, 2004. Bugetare pentru toți: un manual pentru inițiativele de elaborare a bugetelor locale sensibile la dimensiunea de gen. Chisinau, Vamp, 2004. - 111 p.

4. Bocioc Fl. și alții, *Gender mainstreaming, metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*, CPE 2004. Disponibil: http://genderbudgets.ru/biblio/gender_mainstreaming-metode_si_instrumente.pdf, (accesat 26.11.2018)
5. Bugetul sensibil la dimensiunea de gen și drepturile reproductive ale femeilor, Pachet de resurse, UNFPA, UNIFEM, 2006. Disponibil: <http://egalitadedegen.md/en/contribute/bugetul-sensibil-la-dimensiunea-de-gen-si-drepturile-reproductive-ale-femeilor/>, (accesat 22.10.2018)
6. COE. *Gender budgeting: practical implementation*. Strasbourg: Council of Europe, 2009, Disponibil: <https://rm.coe.int/1680599885> , (accesat 15.11.2018)
7. Council of Europe. *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices* – Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Directorate General of Human Rights, EG-S-MS (98) 2 rev. 2004. Disponibil: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-mainstreaming> , (accesat 20.11.2021)
8. *Gender responsive budgeting: analysis of budget programmes from gender perspective*. Manual. UN Women, 2016. - 32 p. Disponibil: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/05/gender-responsive-budgeting--analysis-of-budget-programmes-from-gender-perspective#view> , (accesat 11.11.20121)
9. *Ghid de planificare strategică locală cu integrarea migrației, principiilor drepturilor omului și egalității de gen*. Disponibil: <https://www.undp.org/ro/moldova/publications/ghid-de-planificare-strategic%C4%83-local%C4%83-cu-integrarea-migra%C8%9Biei-principiilor-drepturilor-omului-%C8%99i-egalit%C4%83%C8%9Bii-de-gen> , (accesat 23.10.2021)
10. Greboval C., Hugendubel K., *Gender budgeting: An overview by the European Women's Lobby*. European Women's Lobby, 2004. Disponibil: https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/ewl_gender_budgeting_publication_2004_en.pdf, (accesat 17.11.2021)
11. Hadziahmetovic A., Duric-Kuzmanovic T., Klatzer El.M., Risteski M., *Gender Responsive Budgeting, Textbook for Universities*. „UNIVERSITY PRESS – MAGISTRAT EDITIONS“ Publishing & Booktrading Company, Sarajevo, 2013. . Disponibil: https://issuu.com/bojanmustur/docs/unw_udzbenik_eng_kb_2013_fp_digital, (accesat 08.09.2018)
12. *Manual on Gender Budgeting in Malaysia*. 2005. Disponibil: <http://www.kpwkm.gov.my/documents/10156/b239ea21-bcdc-499c-a32b-4ba4c5268f12>, (accesat 13.09.2018)

13. Metodologia bugetării pe programe. Setul metodologic privind elaborarea, aprobarea și modificarea bugetului, Aprobare prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 209 din 24.12.2015, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 370-376 din 31.12.2015
14. Quinn Sh., *Equality Responsive Budgeting*, 2013. p. 3, Disponibil: <https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/Equalityresponsivebudgeting2013.pdf?ext=.pdf>, (accesat 12.09.2018)
15. Schratzenstaller M., *Gender Budgeting in Austria*. Munich: Institute for Economic Research at the University of Munich, Vol 6, No 2, 2008.
16. Seguino, S. *Financing for Gender Equality: Reframing and Prioritizing Public Expenditures to Promote Gender Equality*, 2013. Disponibil: http://www.genderbudgets.org/index.php?option=com_joomdoc&view=document&path=suggested-readings/seguino-s-paper&Itemid=587, (accesat 15.10.2018)
17. *Servicii publice administrative prestate la nivel local: diagnostic și oportunități de e-transformare*. http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/library/inclusive_growth/servicii-publice-administrative-prestate-la-nivel-local--diagnos.html, (accesat 07.09.2018)
18. Sharp R. *Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives within a Framework of Performance Oriented Budgeting*. Disponibil: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Publications/UNIFEM/BudgetingForEquity1stHalf.pdf>, (accesat 15.09.2018)
19. Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V., *Ghidul utilizatorului statisticii de gen*. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008, - 101p. Disponibil: https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf, (accesat 12.11.2021)

Surse online

1. Set armonizat de indicatori de dezvoltare sensibili la gen în contextul Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Set_armoniz_indic/1_full_RO_final_publicata.pdf
2. *Platforma datelor on-line*: <http://genderpulse.md/ro>

Tema 6. AUDITUL DE GEN. METODOLOGIA PLANIFICĂRII, PROGRAMĂRII ȘI VERIFICĂRII EGALITĂȚII DE GEN

- 6.1. Conținutul, obiectivele și principiile auditului de gen**
- 6.2. Procesul auditului de gen**
- 6.3. Planificarea acțiunilor, implementarea și verificarea respectării egalității de gen la nivelul instituțiilor**

Obiectivele operaționale:

- *Să definească abordările conceptuale privind auditul de gen;*
- *Să cunoască obiectivele și elementele auditului de gen;*
- *Să identifice domeniile-cheie ale auditului de gen;*
- *Să argumenteze beneficiile realizării auditului de gen;*
- *Să înțeleagă scopul principal sau finalitatea procesului de audit de gen;*
- *Să cunoască etapele procesului de audit de gen;*
- *Să explice activitățile și instrumentele de lucru în cadrul fiecărei etape;*
- *Să înțeleagă dimensiunile transformării instituționale privind egalitatea de gen;*
- *Să cunoască fazele procesului de transformare instituțională;*
- *Să înțeleagă conținutul și instrumentele de lucru în cadrul fiecărei faze;*
- *Să identifice ierarhia studiilor, planurilor, activităților și documentelor privind egalitatea de gen.*

6.1. Conținutul, obiectivele și principiile auditului de gen.

Auditul de gen evaluează măsura în care egalitatea de gen este instituționalizată efectiv în politicile, programele, structurile organizaționale și procedurile (inclusiv procesele decizionale) și în bugetele corespunzătoare.

Un audit de gen este, în esență, un „audit social” și face parte din categoria „auditurilor de calitate”, ceea ce o deosebește de „auditurile financiare” tradiționale. Totodată, spre deosebire de evaluările periodice, acestea se bazează pe autoevaluarea modului în care problemele de gen sunt abordate în cadrul portofoliilor de programare și al proceselor organizaționale interne.

Un audit de gen îmbunătățește capacitatea colectivă a organizației de a-și examina activitățile din perspectiva de gen și de a identifica punctele tari și punctele slabe în promovarea problemelor privind egalitatea de gen. Prin acest exercițiu se monitorizează și evaluează progresele înregistrate în abordarea integratoare a egalității de gen și contribuie la dezvoltarea responsabilității organizaționale și accentuează învățarea organizațională în materie de gen. *Principalele aspecte* verificate și examinate în cadrul auditului de gen vizează:

- dacă practicile interne și sistemele de sprijin aferente pentru abordarea integratoare a egalității între femei și bărbați sunt eficiente, se consolidează reciproc și dacă sunt urmărite;
- monitorizarea și evaluarea progreselor relative înregistrate în ceea ce privește integrarea dimensiunii de gen;
- stabilirea referințelor (standardelor) de bază;
- identificarea lacunelor și provocărilor critice;
- recomandarea modalităților de abordare a provocărilor sau a lacunelor și sprijină strategii noi și mai eficiente;
- documentarea bunelor practici pentru realizarea egalității de gen.

Scopul general al unui audit de gen este promovarea conștientizării organizaționale privind implementarea și integrarea perspectivei de gen în mod eficient în politici, programe și structuri, precum și evaluarea gradului de instituționalizare la nivelul:

- organizației;
- unității de muncă;
- individual.

Obiectivele auditului de gen sunt:

1. generarea înțelegerii și a modului în care integrarea egalității de gen a fost inclusă și întreprinsă de către personal;
2. evaluarea gradului de integrare a perspectivei de gen privind elaborarea politicilor și furnizarea produselor și serviciilor sensibile la gen;
3. identificarea și distribuirea informațiilor privind mecanismele, practicile și atitudinile care au avut o contribuție pozitivă la integrarea perspectivei de gen într-o organizație;
4. evaluarea nivelului de resurse alocate și utilizate pentru integrarea perspectivei de gen și a activităților de gen;
5. examinarea gradului în care politicile de resurse umane sunt sensibile la problema de gen;
6. examinarea echilibrului de personal la diferite niveluri ale unei organizații;
7. stabilirea bazei inițiale de performanță privind integrarea dimensiunii de gen într-o organizație în vederea introducerii unui proces continuu măsurarea progresului și pentru benchmarking în promovarea egalității de gen.

Auditul de gen este un instrument și un proces bazat pe o metodologie participativă, numit în literatura de specialitate **Audit de Gen Participativ** (AGP). Metodologia de realizare a auditului de gen participativ a fost elaborată în anul 2001 de către Organizația Internațională a Muncii (OIM)¹⁰⁴. Auditul de gen participativ evaluează modul în care o unitate, o organizație sau un plan de

¹⁰⁴ ONG-uri precum InterAction și Organizația de Dezvoltare a Țărilor de Jos (SNV) au contribuit atât la avansarea acestei metodologii, cât și la accentuarea importanței critice a „voinței politice demonstrate” din partea conducerii superioare, dacă acestea urmează să fie implementate cu succes

acțiuni abordează problema egalității de gen în ceea ce privește normele internaționale și naționale, dar și angajamentele și obligațiile interne ale instituției.

Folosind această metodologie de autoevaluare, auditul de gen ia în considerare datele obiective și percepțiile personalului legate de realizarea egalității de gen într-o organizație, pentru a înțelege mai bine faptele și întâmplările concrete și nefondate.

Elementele metodologiei auditului de gen participativ sunt:

1. Revizuirea documentelor politice-cheie, a publicațiilor și programelor majore, a bugetului și a proceselor de monitorizare și evaluare.
2. Interviu structurate și semi-structurate individuale și/sau pe grupuri-țintă (focus grup) cu persoane selectate (manageri, personal tehnic și asistenți/-te) și alți parteneri selectați.
3. Organizarea unui atelier participativ de o zi.

În urma acestor cercetări și analize, facilitatorul de audit întocmește un raport succint, orientat spre rezultate, cu recomandări privind îmbunătățirea performanței în domeniul promovării egalității de gen.

Aria de cuprindere a auditului de gen diferă în funcție de rolul, mărimea și domeniul organizației.

Obiectul analizei în timpul auditului participativ de gen poate viză următoarele domenii-cheie¹⁰⁵:

Domenii cheie de analiză din cadrul AGP

I. Problemele de gen în contextul unității de lucru și expertiza existentă în materie de gen, competența și consolidarea capacităților.

- | |
|--|
| 1) Contextul unității auditate și relația acestuia cu problemele de gen relevante pentru domeniul dat, dezbaterile actuală privind genul și inițiativele legate de gen. Ne referim la problemele de gen naționale/ internaționale de bază și dezbaterile de gen care afectează unitatea auditată și interacțiunea unității cu instituțiile de gen naționale și organizațiile pentru femei. |
| 2) Expertiza existentă în materie de gen, competența și eforturile de consolidare a capacităților. |

¹⁰⁵ A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology, 2nd Edition. Geneva, International Labour Office, 2012. P. 14. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf , (accesat 15.11.2018)

II. Dimensiunea de gen în obiectivele unității de lucru, cicluri de programare și implementare.

- 1) Integrarea egalității de gen în obiectivele, politicile, programele și bugetul strategic al unității.
- 2) Integrarea egalității de gen în implementarea programelor și activităților.
- 3) Sistemele și instrumentele utilizate pentru responsabilizarea, evaluarea și monitorizarea egalității de gen.
- 4) Selectarea organizațiilor partenere.

III. Gestionarea informațiilor, a cunoștințelor în cadrul unității de lucru și politica privind egalitatea de gen, reflectată în produsele sale și imaginea publică.

- 1) Gestiunea informațiilor și a cunoștințelor privind problemele de gen (informarea și managementul informației; sistemele și instrumentele utilizate pentru monitorizare și evaluare).
- 2) Inițiative privind egalitatea de gen, reflectate în produsele unității și în imaginea publică.

IV. Luarea deciziilor, personalul și resursele umane și cultura organizațională.

- 1) Procese de luare a deciziilor, inclusiv privind integrarea perspectivei de gen.
- 2) Personalul și resursele umane privind echilibrul între femei și bărbați și politicile sensibile la dimensiunea de gen.
- 3) Cultura organizațională și efectele ei asupra egalității de gen.

V. Percepția unității de lucru asupra realizării egalității de gen.

Percepția realizărilor privind egalitatea de gen.

Beneficiile auditului de gen se referă la:

- creșterea capacității colective a unei organizații de a examina activitățile sale dintr-o perspectivă de gen și de a identifica punctele forte și pe cele slabe în promovarea egalității de gen;
- constituirea controlului organizațional pentru inițiativele legate de egalitatea de gen;
- Intensificarea conștientizării organizaționale despre gen printr-un proces de team building, distribuirea și împărtășirea informațiilor și reflectarea asupra rezultatelor.

Diferența dintre auditul participativ și cel tradițional?

- **Activitatea de audit** a fost utilizată în mod tradițional pentru a determina dacă regulile administrative și normele stabilite și reglementările sunt respectate corect. În anii 1980, multe companii mari au început să utilizeze "auditori de calitate" pentru a măsura cât de bine au fost satisfăcute cererile interne și externe. Aceste tipuri de audit stabilesc dacă aranjamentele interne sunt adecvate și potrivite între ele, dacă sunt respectate dispozițiile și normele conexe și cum se pot îmbunătăți și inovații în acest domeniu.
- **Auditurile de calitate** evaluează politicile, documentele și manualele scrise ale organizației și determină dacă membrii efectiv aplică aceste acte - și dacă da, cât de bine și cu ce rezultate. Ele dezvăluie nu numai dacă lucrarea se face în mod corect, ci și *oportunități de îmbunătățire și inovare*. Din acest motiv, auditorii/auditorele colectează și analizează percepțiile persoanelor care lucrează în organizație și clienții săi. Astfel, raportul de audit conține recomandări cu privire la potențialele îmbunătățiri și modul în care acestea pot fi efectuate. Actorii responsabili utilizează raportul pentru a elabora un plan de acțiune.
- **Auditurile de gen participative** aparțin categoriei de audituri de calitate, cunoscute și ca *audituri sociale*, pentru a le distinge de auditurile financiare. OIM utilizează o abordare participativă în cadrul auditurilor de gen, pentru a promova învățarea și asumarea proprietății procesului și a rezultatelor. De asemenea, se utilizează pentru că persoanele angajate în programele, organele constitutive și organizațiile partenere ale OIM sunt considerate a avea motivația și capacitatea de a evalua ei înșiși și organizațiile lor.⁷

6.2. Procesul auditului de gen

Auditul de gen este un instrument de autoevaluare, care permite colectarea informațiilor de la personalul organizației pentru a evalua statutul egalității de gen în cadrul acestora.

Scopul procesului de audit este de a crea un *Plan de Acțiuni* privind integrarea egalității de gen în cadrul proceselor, programelor și activităților, utilizând informațiile colectate, cu identificarea punctelor forte și domeniilor organizaționale care trebuie consolidate. Planul de acțiuni privind genul, convenit de managerii organizației/instituției, este destinat să fie punctul de plecare pentru îmbunătățirea și evaluarea continuă.¹⁰⁶

Procesul auditului de gen trebuie conceput și organizat atât într-o manieră sistematică, cât și participativă prin antreanarea a cât mai mulți angajați și an-

¹⁰⁶ Morris P., Harvey J.. *The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation*. InterAction Revised by Jeannie Harvey, Ph.D., with contributions from Suzanne Kindervatter, Ed.D. Amy Woods, MS. 2010. p. 17. Disponibil: <https://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2015/12/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf> , (accesat 17.11.2018)

gajate posibil. Este necesară reprezentativitatea prin vocile de la toate nivelurile și tipurile de poziții din cadrul organizației. Rezultatele obținute în urma fiecărui pas de audit vor conduce și vor spori înțelegerea organizațională, asumarea responsabilității și disponibilitatea de a promova/integra egalitatea între femei și bărbați la nivelul unei agenții comune.

Inițierea auditului începe prin convocarea unei echipe formate din reprezentanți ai tuturor nivelurilor și subdiviziunilor din cadrul organizației în vederea elaborării unui plan de realizare a auditului de gen în întreaga organizație și a ghidării organizației prin fiecare etapă a procesului auditului de gen.

În funcție de *dimensiunea organizației*, auditul poate avea una din cele 3 forme:

- ✓ Pentru organizațiile mici, care au mai puțin de 50 de angajați și angajate, trebuie să fie implicat întreg personal din grupul-țintă și de studiu.
- ✓ Pentru organizațiile de dimensiuni medii de la 50 la 300 de angajați și angajate, poate fi selectat un eșantion de participanți și participante care provin din toate echipele din cadrul organizației.
- ✓ Pentru organizații mari, cu un număr de peste 300 de angajați și angajate și mai multe unități, se recomandă efectuarea auditului în birouri individuale (de exemplu, sediul central sau birourile selectate, birourile regionale sau birourile locale etc.).

ETAPELE PROCESULUI AUDITULUI DE GEN¹⁰⁷

Etapa	Conținutul
Etapa 1: Pregătirea auditului prin:	Primul pas al procesului constă în evaluarea disponibilității organizației de a efectua un audit de gen. Pentru a pregăti și organiza un audit de gen, este necesar:
a) Evaluarea pregătirii organizației.	➤ obținerea sprijin din partea conducerii superioare pentru realizarea cu succes a întregului proces (puncte de discuție din <i>Anexa 6.1.</i>)
b) Obținerea acordului de la managerii.	➤ comunicarea personalului organizației ce înseamnă auditul de gen și ce măsuri vor fi întreprinse, cine va fi implicat, inclusiv beneficiile pentru organizație și cronologie;
c) Dezvoltarea unei strategii de comunicare.	➤ elaborarea un plan pentru comunicarea fiecărui pas al procesului de audit personalului organizației, descriind valoarea adăugată și beneficiile ce vor rezulta în urma procesului de audit al genului pentru organizația (Componentele strategiei de comunicare sunt prezentate în <i>Anexa 6.2.</i>)

¹⁰⁷

Ibidem., pp. 17-20

Etapa 2: Înțelegerea egalității de gen în instituție	Chestionarul este conceput pentru a ajuta organizațiile să evalueze gama de înțelegeri, atitudini, percepții și comportamente raportate în rândul personalului din propria organizație.
a) Realizarea sondajului personalului.	Răspunsurile la chestionar servesc drept bază a percepțiilor personalului privind statutul egalității de gen în programele și procesele organizației.
b) Prezentarea rezultatelor.	<p>Există două instrumente de studiu care pot fi selectate în funcție de scopul: o versiune lungă sau o versiune scurtă. Chestionarul mai lung încearcă să descopere ce crede personalul organizației pe cele două dimensiuni ale funcționării organizaționale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) politicile și programele specifice domeniului sau ceea ce faceți, în primul rând în domeniul de responsabilitate (planificarea și proiectarea programelor/proiectelor; implementarea programelor; expertiză tehnică; monitorizare și evaluare; organizații partenere) și, 2) activitățile operaționale ale instituției sau ceea ce faceți în interiorul organizației (politica privind egalitatea de gen; personalul; resurse umane; advocacy, relații publice și comunicații; resurse financiare; cultură organizațională). <p>Modelul chestionarului mai scurt este de 22 de întrebări, pe care le puteți proiecta pentru a vă potrivi nevoilor organizaționale specifice instituției. Această versiune mai scurtă oferă rezultate care pot fi analizate utilizând cele patru dimensiuni ale <i>Cadrului de integrare a egalității de gen</i>: voința politică, capacitatea tehnică, cultura organizațională și responsabilitatea. Există instrucțiuni pentru fiecare proces de chestionare, inclusiv detalii privind eșantionarea, analiza datelor și rezultatele rapoartelor.</p>

<p>Etapa 3: Discuții și analiza (analize mai aprofundate)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Efectuarea de conversații în focus grupe (în profunzime și cu detalieri). b) Prezentarea rezultatelor. 	<p>Cea de-a treia etapă a procesului de audit de gen este de discuție și analiză. Acesta este punctul în care are loc o analiză concentrată de către personal a rezultatelor chestionării. Aceste conversații oferă baza pentru identificarea acțiunilor care trebuie luate pentru promovarea egalității de gen. Fiecare conversație cu grupul-țintă (focus grup) începe cu o scurtă prezentare a rezultatelor sondajului, împreună cu întrebările-cheie de orientare pe care doriți să le explorați.</p> <p>Scopul conversațiilor din grupul de discuții este de a obține informații mai aprofundate asupra rezultatelor sondajului și de a afla mai multe despre tendințele din date.</p>
<p>Etapa 4: Planificarea acțiunilor</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Crearea Planului de Acțiune privind Egalitatea de Gen. b) Comunicarea rezultatelor și a pașilor de urmat. 	<p>Compilarea Planului de Acțiune privind Egalitatea de Gen (PAEG)</p> <p>Performanța primară a Auditului de gen este un plan detaliat de acțiune privind genul, care se bazează pe punctele forte organizaționale identificate prin intermediul conversațiilor din sondaj și al grupului-țintă</p> <p>Datele colectate vor identifica provocările cu care se confruntă organizația și conversațiile cu grupurile de discuții vor oferi sugestii și modalități detaliate pe care organizația ar putea să le avanseze pentru a obține o egalitate de gen mai mare. Aceste date, sugestii și idei stau la baza Planului de acțiune și activităților specifice privind egalitatea de gen, care se va elabora într-o sesiune de planificare cu echipa/unitatea de gen.</p>

Etapa 5. Monitorizarea și evaluarea continuă (Follow-up)

Asigurarea monitorizării continue a realizării Planului de Acțiune privind Egalitatea de Gen.⁸

Un aspect cheie al procesului Auditului de Gen constă în asigurarea faptului că recomandările din Planul de Acțiune privind Egalitatea de Gen sunt realizate și, cu timpul, egalitatea de gen în cadrul organizației este sporită sau menținută. Activitățile recomandate, activitățile de referință și obiectivele din plan trebuie monitorizate și evaluate pentru finalizare și/ sau revizuire. Pentru a asigura urmărirea, echipa/unitatea de gen trebuie să creeze un mecanism pentru evaluarea anuală a planului de acțiune, să întocmească un raport anual de progres sau un tabel de scoruri, pentru a aprecia progresele înregistrate.

Crearea și aprobarea unor mecanisme specifice și implicite pentru monitorizarea planului de acțiune privind egalitatea de gen vor contribui în mod semnificativ la asigurarea faptului că procesul de audit al egalității de gen beneficiază de sprijin permanent și urmărește egalitate reală între femei și bărbați.

6.3. Planificarea acțiunilor, implementarea și verificarea respectării egalității de gen la nivelul instituțiilor

Abordarea integratoare a egalității de gen presupune transformări instituționale majore cu impactul pe termen lung asupra activității acesteia. Transformarea instituțională înseamnă o schimbare profundă în cadrul unei instituții care, ca o consecință, afectează și mediul exterior. Aceasta cuprinde schimbări în valorile și credințele de bază care sunt dominante într-o anumită instituție, precum și schimbările în regulile și reglementările care duc la anumite rezultate de lucru. Procesele de schimbare în cadrul instituțiilor apar în mod continuu din cauza schimbării mediului înconjurător, creând astfel noi cerințe sau stimulente pentru schimbare. Schimbările se întâmplă fie neintenționat (prin aceasta riscând ineficiența), fie într-o manieră planificată și coordonată, cu directori care acționează în calitate de manageri și coordonatori.

Principalele dimensiuni ale transformării instituționale necesare de subliniat vizează următoarele aspecte¹⁰⁸:

¹⁰⁸ Morris P., Harvey J.. *The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation*. InterAction Revised by Jeannie Harvey, Ph.D., with contributions from Suzanne Kindervatter, Ed.D. Amy Woods, MS. 2010. p. 13. Disponibil: <https://www.rsrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2015/12/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf> , (accesat 17.11.2018)

a) *Dimensiunea structurală*. Această dimensiune se referă la obiectivele, regulile și procedurile vizibile și invizibile pe care o organizație le urmează. Unele organizații își exprimă obiectivele într-o declarație de misiune. Abordarea aspectelor structurale ale unei instituții înseamnă că egalitatea de gen este integrată în managementul și procedurile unei instituții.

Întrebări de orientare pentru abordarea dimensiunii structurale a egalității de gen:

- ⇒ Angajatele/angajații sunt responsabili pentru obținerea egalității de gen, ca un obiectiv comun în cadrul instituției?
- ⇒ Sunt disponibile resurse pentru egalitatea de gen și se ține seama de gen în planificarea bugetară a instituției?

Egalitatea de gen face parte din procesul de management al calității și sunt aspectele de gen incluse în instrumentele de management cum ar fi managementul ciclului de proiect, cercetarea și evaluarea?

b). *Dimensiunea personalului*. Această dimensiune are două elemente importante. În primul rând, competența în materie de egalitate între femei și bărbați ar trebui să fie stabilită ca o competență esențială pentru toți angajații (indiferent de sexul lor) și inclusă ca parte a calificărilor profesionale. Funcționarele și funcționarii publici care lucrează la diferite niveluri și în diferite sectoare ar trebui să poată integra egalitatea de gen în munca lor.

Competența în domeniul egalității de gen implică atât cunoștințe teoretice, cât și practice, precum și o atitudine care sprijină atingerea egalității de gen ca un obiectiv comun. Această competență poate fi atinsă prin consolidarea capacităților, formarea în diverse forme, precum și integrarea aspectelor de gen în educația funcționarilor și funcționarilor publici. În plus, stimulentele pentru a contribui la obiectivul egalității de gen în cadrul evaluărilor performanței pot fi utilizate ca mijloc de promovare a competenței în domeniul egalității de gen. În al doilea rând, organizația trebuie să aibă o compoziție echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile organizaționale și un mediu de lucru care promovează egalitatea.

În ceea ce privește dimensiunea personalului, membrii și membrele personalului resurselor umane dintr-o instituție sunt cel mai important grup de părți interesate. Întrebări de orientare pentru abordarea dimensiunii de personal a egalității de gen:

- a. Există comunicare și cunoștințe despre egalitatea de gen și despre modul în care o instituție trebuie să implementeze integrarea dimensiunii de gen?
- b. Cunoașterea problemelor egalității de gen face parte din dezvoltarea resurselor umane în ceea ce privește dezvoltarea competențelor?
- c. Descrierile postului includ competența de gen în funcție de sarcina respectivă și evaluările performanțelor acoperă și competențele de gen relevante?

- d. Este egalitatea de gen o parte a sistemului de management al informațiilor?

În general, procesul transformărilor instituționale cuprinde trei faze complexe pe care le vom explica.

1. *Faza introductivă*. Planificarea procesului de schimbare și luarea de măsuri inițiale, cu scopul de a permite unei instituții să ancoreze egalitatea de gen ca un principiu călăuzitor în toate procedurile și practicile într-un cadru organizațional.
2. *Faza de implementare sau punere în aplicare*. Reglementările și procedurile necesare sunt în vigoare; egalitatea de gen este ancorată într-o instituție prin aplicarea unor metode specifice de integrare a egalității între femei și bărbați și este susținută de o structură de sprijin pentru integrarea perspectivei de gen. De exemplu, instrumentele și metodele adecvate, sarcinilor specifice dintr-o organizație au fost dezvoltate și se aplică în mod constant. Cu toate acestea, există încă necesitatea de a acționa și de a aplica anumite metode în contextul implementării principiului egalității de gen pentru a asigura egalitatea de gen.
3. *Faza de consolidare*. Egalitatea de gen face parte din toate procedurile obișnuite. Nu este necesar să se aplice metode specifice de integrare a dimensiunii de gen, deoarece egalitatea de gen a fost îmbinată în procedurile standard ale organizației. Este o cerință necontestată, similară cu alte principii, cum ar fi economisirea costurilor sau performanța, egalitatea de gen fiind ancorată în mod durabil în cadrul unei culturi a unei organizații.

Schema sau etapele de implementare și realizare vizează **13 pași** incluși în fiecare fază a transformării instituționale. Astfel:

Faza transformării	Pași din cadrul fazei
Faza de planificare	Pasul 1 - Crearea responsabilității și consolidarea angajamentului. Pasul 2 - Alocarea resurselor. Pasul 3 - Realizarea unei analize organizaționale. Pasul 4 - Dezvoltarea unei <i>Strategii de integrare a dimensiunii de gen</i> și a unui <u>Plan de lucru</u> .

Faza de implementare	Pasul 5 - Stabilirea unei structuri de sprijin pentru integrarea dimensiunii de gen. Pasul 6 - Stabilirea obiectivelor privind egalitatea de gen. Pasul 7 - Comunicarea privind integrarea dimensiunii de gen. Pasul 8 - Introducerea metodelor și instrumentelor de integrare a dimensiunii de gen. Pasul 9 - Dezvoltarea competenței în domeniul egalității de gen. Pasul 10 - Stabilirea unui sistem de management al informațiilor privind genul. Pasul 11 - Lansarea <u>Planurilor de Acțiune</u> privind egalitatea de gen. Pasul 12 - Promovarea oportunităților egale în cadrul personalului organizației.
Faza de consolidare, evaluare și urmărire	Pasul 13 - Schimbări organizaționale și monitorizare continuă.

Rolul și angajamentul personalului executiv în cadrul tuturor ierarhiilor de management este esențial pentru introducerea și implementarea abordării integrate a egalității de gen. În acest sens, responsabilitatea lor principală este de a adopta atât mecanismele formale, cât și cele informaționale, prin care își creează de obicei responsabilitatea și întăresc angajamentul, pentru a se asigura că toți membrii și membrele personalului sunt dedicați/-te integrării perspectivei de gen. Aceasta include modul în care liderii și liderele își comunică angajamentul de integrare a dimensiunii de gen, își demonstrează sprijinul, încurajează personalul, consolidează poziția structurii de sprijin pentru integrarea dimensiunii de gen și modul în care acestea reprezintă un bun exemplu prin implementarea abordării integrate a egalității de gen în rutinele zilnice de lucru, procesele de realizare și toate celelalte activități. Acest punct final este esențial pentru asigurarea credibilității.

Alocarea resurselor suficiente pentru inițierea și sprijinirea schimbărilor organizaționale este un factor-cheie pentru succes. Este responsabilitatea conducerii unei organizații să furnizeze resursele necesare. În plus, alocarea resurselor suficiente reprezintă un semnal puternic al angajamentului conducerii de a implementa integrarea perspectivei de gen.

Atunci când se calculează resursele necesare procesului de schimbare trebuie luate în considerare atât resursele financiare, cât și resursele de personal, adică timpul de lucru. Pot fi necesare resurse financiare pentru o varietate de activități, inclusiv colaborarea cu consultanți și consultanți externi și formatori/formatoare, punerea în funcțiune a metodelor și instrumentelor personalizate, realizarea colectării și cercetării datelor, schimbul de informații cu părțile interesate și publicarea de broșuri sau lansarea unui site web comunicarea integrării perspectivei de gen), precum și alte activități subsidiare.

Implicarea expertelor și experților externi nu numai că sprijină introducerea abordării integrate a egalității de gen în ceea ce privește asigurarea expertizei de gen și o perspectivă proaspătă, obiectivă, dar poate, de asemenea, să contribuie la diminuarea volumului de muncă al personalului în ceea ce privește introducerea principiului integrării genului.

Analiză organizațională este o modalitate bună de a începe în ceea ce privește inițierea schimbării organizaționale. Scopul unei analize organizaționale este de a evalua locul în care se află organizația în prezent și de a oferi informații cu privire la modul cel mai promițător pentru această organizație de a implementa abordarea integratoare a perspectivei de gen. Auditul de gen este o metodă participativă pentru efectuarea unei analize organizaționale.

Rezultatele așteptate reprezintă o prezentare generală a punctelor forte și a punctelor slabe ale organizației în integrarea egalității de gen, precum și a informațiilor necesare identificării celei mai promițătoare strategii pentru introducerea sau avansarea integrării perspectivei de gen în cadrul organizației în cauză, pe fundalul structurii sale specifice, modul de funcționare și cultura organizațională. Această evaluare constituie baza pentru dezvoltarea strategiei de integrare a agendei și a muncii, care planifică modul în care trebuie introdusă această strategie în detaliu. Mai mult, o analiză organizațională stabilește o bază de performanță inițială pentru monitorizarea progresului implementării integrării perspectivei de gen.

Dezvoltarea unei strategii de integrare a dimensiunii de gen și a unui plan de lucru. Deoarece nu există o rețetă de o singură mărime pentru inițierea schimbărilor organizaționale și implementarea principiului egalității de gen care este garantat că va funcționa pentru toate organizațiile, fiecare organizație trebuie să-și dezvolte propria abordare, una care este cel mai bine adaptată propriilor sale structura. O analiză organizațională oferă informațiile necesare pentru elaborarea unei strategii adaptate la integrarea dimensiunii de gen și a unui plan de lucru pentru introducerea acesteia.

Un Plan de lucru detaliază modul în care trebuie introdusă strategia de integrare a dimensiunii de gen pe o perioadă definită de timp; specifică activitățile și etapele planificate, atribuie responsabilități, alocă resurse și stabilește o cronologie.

Tabel

Model PLAN DE LUCRU al instituției

Etapele	Activități	Momente importante	Responsabilitati	Resurse	Termen
Stabilirea unei structuri de sprijin (unitatea de gen) pentru integrarea dimensiunii de gen.					
Stabilirea obiectivelor privind egalitatea de gen.					
Comunicarea privind integrarea dimensiunii de Gen.					
Introducerea metodelor și instrumentelor de integrare a dimensiunii de Gen.					
Dezvoltarea competențelor privind egalitatea de gen.					
Stabilirea unui sistem de gestionare a informațiilor privind genul.					
Lansarea planurilor de acțiune privind egalitatea de gen.					
Promovarea oportunităților egale în cadrul personalului organizației.					
Monitorizarea și modificarea schimbărilor Organizaționale.					

Monitorizarea procesului de introducere a integrării perspectivei de gen contribuie la evaluarea progreselor înregistrate și face posibilă adaptarea strategiei și a planului de lucru, dacă este necesar.

Asociația Germană pentru Cooperare Internațională (GIZ) a creat o strategie de integrare a dimensiunii de gen și un plan de lucru care include obiective, indicatori, responsabilități și activități planificate.¹⁰⁹

¹⁰⁹ *Institutional Transformation Gender Mainstreaming Toolkit*. EIGE. 2016 p. 19–20. <https://eige.europa.eu/publications/institutional-transformation-gender-mainstreaming-toolkit>, (accesat 13.10.2018)

Tabel

LISTA DE VERIFICARE

ÎNTREBĂRI-CHEIE	PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
Informațiile privind egalitatea de gen relevante pentru organizația vizând domeniile de politică și cele de activitate internă sunt disponibile și ușor accesibile pentru toți membrii personalului?		
Informațiile relevante despre gen pe diferite probleme sunt prezentate în mod clar și structurat? Sunt acestea materiale distribuite în mod activ/constant personalului?		
Există toate statisticile produse sau utilizate de organizație dezagregate pe sexe și - unde este adecvat - cu alte detalii necesare, de exemplu vârsta, etnia, dizabilități, etc.?		
Sistemul de management al informațiilor privind egalitatea de gen este completat și actualizat în mod regulat?		

Stabilirea obiectivelor privind egalitatea de gen. Integrarea dimensiunii de gen nu este un scop în sine, ci mai degrabă o strategie pentru urmărirea obiectivului egalității. Egalitatea de gen ca un obiectiv rămâne adesea un concept foarte abstract și se presupune frecvent că toată lumea înțelege că înseamnă același lucru. Cu toate acestea, apar o serie de dificultăți și conflicte privind stabilirea obiectivelor în timpul etapei de implementare. În plus, obiective pentru promovarea egalității de gen sunt diferite pentru diferite instituții, în funcție de domeniul de politică al organizației și de domeniul de activitate.

De exemplu, pentru orientarea politică a tuturor autorităților din Berlin au fost elaborate principiile generale privind egalitatea de gen și un Program-Cadru obligatoriu de integrare a egalității de gen. Cele **10 principii ale egalității de gen** sunt următoarele:

1. Femeile și bărbații*¹¹⁰ participă, în mod egal, la determinarea și modelarea vieții comunității în aspectele ei politice, economice, culturale și sociale;
2. Femeile și bărbații* sunt, în mod egal, împuterniciți și auto-direcționați în toate domeniile și fazele vieții lor;
3. Femeile și bărbații* își câștigă mijloacele proprii de trai și își asigură o pensie suficientă împotriva sărăciei, cu ajutorul educației inițiale și continue de înaltă calitate, a compensării egale și a accesului echitabil pe piața forței de muncă;

¹¹⁰ * Includerea fetelor și a băieților și a altor identități de gen de toate vârstele, respectând diversitatea orientărilor lor sexuale, a dizabilităților sau a handicapurilor, origini etnice, religii și puncte de vedere.

4. Femeile și bărbații* împărtășesc, în mod echitabil, munca familială și de îngrijire, care implică treburile casnice, creșterea copiilor și îngrijirea altor membri ai familiei, menținându-și, în același timp, propriile mijloace de trai independente;
5. Femeile și bărbații* au acces echitabil la resursele statului;
6. Femeile și bărbații* pot demonstra egalitatea de gen în discursul, scrisul și acțiunile lor;
7. Femeile și bărbații* au dreptul egal să învețe și să predea, în mod echitabil, în școli, centre de zi și toate celelalte instituții educaționale;
8. Femeilor și bărbaților* li se oferă programe echitabile în domeniul sănătății și sportului;
9. Femeile și bărbații* se simt în siguranță și nu sunt supuși violenței sau discriminării sexuale nici în sfera privată, nici în cea publică;
10. Femeile și bărbații* sunt liberi să își exprime personalitatea și sunt apreciați și respectați în diversitatea lor.

O strategie de comunicare pentru a sprijini introducerea principiului egalității între femei și bărbați se referă, în primul rând, la comunicarea internă. Cu toate acestea, comunicarea externă este, de asemenea, un aspect esențial în ceea ce privește transformarea egalității de gen în identitatea și cultura unei organizații și stabilirea credibilității.

Comunicare internă. Scopul unei strategii de comunicare pentru introducerea principiului egalității între femei și bărbați nu este doar de a comunica sarcinile și cererile relevante personalului implicat. Transparența în timpul întregului proces - în ceea ce privește motivele, obiectivele și activitățile planificate - contribuie, de asemenea, la conștientizarea și întărirea angajamentului. Pentru a asigura o bună comunicare și transparență, este necesar să existe un concept clar de integrare a dimensiunii de gen și bună comunicare și transparență, este

Comunicarea externă. O strategie de comunicare care face ca egalitatea de gen să fie o parte vizibilă a identității externe a unei organizații și a auto-portretizării accentuează în mod clar importanța acestui subiect atât pentru personalul organizației, cât și pentru audiența respectivă a grupului țintă. Aceasta înseamnă abordarea explicită a egalității de gen ca fiind unul dintre principalele obiective ale organizației și evidențierea clară a acestui angajament, de exemplu pe site-ul organizației sau în publicațiile sale.

Un important efect semnal este revizuirea și adaptarea tuturor activităților de relații publice ale organizației pentru a asigura utilizarea limbajului sensibil la dimensiunea de gen și pentru a evita stereotipurile de gen în imagini și fotografii; impactul acestei situații nu trebuie subestimat. De asemenea, poate fi o idee bună să se ofere instruirea adecvată membrilor personalului responsabili de relațiile publice și să se distribuie linii directoare privind limbajul sensibil la dimensiunea de gen a întregului personal al organizației.

Introducerea metodelor și instrumentelor de integrare a dimensiunii de gen. Este esențial să se aleagă metode care să se potrivească cu procedurile specifice și rutinele de lucru ale unei anumite organizații, precum și să dezvolte instrumente care au fost făcute la comandă pentru a se conforma cerințelor. Scopul pe termen lung este ca metodele de integrare a dimensiunii de gen să fie integrate direct în procesele existente, fluxurile de lucru și conținutul specializat. Acest lucru este astfel încât integrarea dimensiunii de gen nu este privită ca o „sarcină suplimentară”, ci una care este pe deplin integrată în rutinele de lucru standard.

Obiectivul unui *sistem de management al informațiilor* privind genul se extinde cu mult peste simpla colectare și furnizare a materialelor disponibile. Scopul său este să identifice în mod selectiv faptele și informațiile necesare, să le sistematizeze și să le analizeze și să furnizeze versiuni editate cu adnotări adăugate. De asemenea, creșterea conștientizării personalului cu privire la informațiile cantitative și calitative pe care ar trebui să le utilizeze la munca lor, pentru a realiza implementarea fundamentată a principiului egalității de gen. Un sistem de management al informațiilor bun nu numai că furnizează statistici, rapoarte și alte materiale relevante, dar atrage atenția asupra lacunelor existente în informație.

Planurile de Acțiune privind egalitatea între femei și bărbați reprezintă o etapă utilă în punerea în aplicare a abordării integrate a egalității între femei și bărbați în cadrul diverselor domenii de activitate ale unei organizații. Gender mainstreaming are atât o dimensiune metodologică, cât și una tehnică specializată. În timp ce metodele și instrumentele de orientare a genului se concentrează pe dimensiunea metodologică - adică modul în care trebuie implementat integrarea dimensiunii de gen - planurile de acțiune privind egalitatea de gen descriu partea tehnică specializată. Aceasta acoperă ce urmează a fi implementat și ce trebuie realizat într-un domeniu sau domeniu de activitate specific, de ex. locuințe, transport public sau asistență medicală.

Planurile de Acțiune privind Egalitatea de Gen servesc la defalcarea și stabilirea obiectivelor generale ale egalității de gen ale unei organizații pentru a se potrivi cu unitățile individuale din cadrul organizației și cu domeniile specifice de activitate implicate. Pentru fiecare domeniu, ele descriu care obiective de egalitate de gen trebuie să fie luate folosind măsurile care trebuie utilizate pentru a contribui la realizarea obiectivelor generale ale egalității de gen ale organizației. În timp ce planul de lucru specifică pașii și activitățile planificate pentru schimbarea organizațională, planurile de acțiune privind egalitatea de gen corespund dimensiunii de ieșire/exterior a unei organizații, adică rezultatele, serviciile și/sau produsele instituției și modul în care acestea contribuie la promovarea egalității de gen în cadrul unui anumit domeniu politic.

BUNELE PRACTICI

Grecia

Planuri de acțiune privind integrarea dimensiunii de gen în politicile ministeriale și regionale din Grecia

Planuri de acțiune privind integrarea dimensiunii de gen în politicile ministeriale și regionale din Grecia

Acțiunea:

- Secretariatul General pentru Egalitatea de Gen este responsabil pentru implementarea politicilor privind egalitatea de gen în cadrul guvernului.
- După ani de eșec al strategiilor de integrare a dimensiunii de gen, secretariatul a decis **să integreze ideea egalității de gen simultan în toate sectoarele** prin elaborarea unui Plan de Acțiune privind integrarea genului în cadrul fiecărei instituții.

Care a fost rezultatul?

- **Toate ministerele diferite din Grecia au propriul plan de acțiune**, pentru a pune în aplicare integrarea dimensiunii de gen în diferite domenii de activitate și responsabilitate.
- Planurile de acțiune sunt fundamentale pentru implementarea cu succes a integrării perspectivei de gen.
- Fiecare unitate trebuie să aibă propriul plan de acțiune cu privire la domeniul de activitate respectiv.

De ce este exemplul potrivit pentru promovarea transformării instituționale?

- Exemplul este promițător în măsura în care abordarea integratoare a dimensiunii de gen este explicită pentru toate domeniile de activitate și nu este menționată doar ca un principiu global.
- Secretariatul General pentru Egalitatea de Gen are un rol de supraveghere, asigurându-se că integrarea dimensiunii de gen este implementată simultan în toate politicile publice.
- În timp ce fiecare minister este responsabil pentru implementarea integrării perspectivei de gen, secretariatul rămâne responsabil pentru dezvoltare, coordonare și monitorizare.
- Secretariatul General pentru Egalitatea de Gen este principalul coordonator și are un rol de supraveghere, iar toate ministerele sunt responsabile pentru propriul domeniu de acțiune.

Ce lecție pot fi învățate în termeni de factori de succes?

- Pagina de pornire a planului de acțiune prevede că "principiul egalității de gen nu este un lux".
- Exemplul Greciei ne arată că integrarea dimensiunii de gen devine și mai importantă în perioadele de criză economică, deoarece păturile mai vulnerabile ale populației sunt mai puternic afectate de probleme, inegalități și inechitatea socială.

Promovarea și oportunitățile egale al personalului instituției presupune realizarea echilibrului de gen, în ceea ce privește structura de personal și o reprezentare echitabilă a femeilor în funcții de conducere. Cifrele indică, în mod clar, că există un drum lung de parcurs, în ceea ce privește obținerea egalității de participare a femeilor și bărbaților la posturi de conducere. În anul 2015, la nivel european, femeile ocupau doar 29% din posturile de înalt nivel din cadrul ministerelor și altor departamente guvernamentale.

Un plan de promovare și oportunități egale constă, de obicei, în trei părți:

- ✓ analiza situației curente din cadrul organizației dezagregate pe sexe (de exemplu, poziții, volumul de muncă, salarii, participarea la programe de formare profesională etc.);
- ✓ ținte sau obiective de atins (de exemplu, cote);
- ✓ măsurile planificate pentru atingerea țăintelor (de exemplu, programe de mentorat).

Monitorizarea schimbării organizaționale. Monitorizarea sistematică a procesului de implementare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați întărește responsabilitatea instituției și asigură, de asemenea, că procesul inițiat nu se pierde în activitatea de zi cu zi. Un sistem eficient de monitorizare demonstrează cât de multe progrese s-au înregistrat în procesul de schimbare organizațională, unde sunt necesare eforturi consolidate sau noi priorități și dacă trebuie adaptate strategii sau acțiuni, de exemplu, datorită schimbărilor a condițiilor externe. În principiu, monitorizarea procesului de schimbare organizațională înseamnă verificări la intervale determinate, folosind rapoarte periodice, sondaje sau alte metode. De asemenea, este benefică realizarea unei evaluări externe pentru a obține o analiză aprofundată a proceselor.

În cele din urmă, importanță decisivă a evaluărilor se referă la modul în care constatările sunt folosite pentru a ghida și perfecționa procesul de schimbare organizațională. În acest scop, planul de lucru trebuie să fie actualizat în mod continuu și, de asemenea, să se efectueze modificări relevante în strategia de integrare a dimensiunii de gen la nivel de instituție.

Anexe

Anexa 6.1.

Planificarea auditului de gen

AUDITUL DE GEN

ESTE:

1. Proces etapizat de evaluare a organizației privind egalitatea de gen.
2. Etapele:
 - a) ancheta asupra întregului personal (chestionar);
 - b) discuțiile grupului de dialog cu personalul, pentru a obține o profunzime mai mare și recomandări specifice;
 - c) crearea unui plan de acțiune privind egalitatea de gen;
3. Participarea și implicarea personalului în toate etapele procesului.

IESIRI:

1. Reflecția asupra statutului echității de gen în cadrul misiunii de audit;
2. Aspecte generale pentru discuții și analize colective;
3. Procesul participativ care construiește responsabilitatea organizațională pentru inițiativa privind echitatea de gen în cadrul instituției

REZULTATE:

1. Recomandări pentru abordarea egalității de gen pentru toate activitățile/ariile ale instituției.
2. Personalul din toate echipele și departamentele tehnice posedă cunoștințe și abilități sporite privind problematica inegalităților de gen.
3. Elaborarea Planului de Acțiune privind Egalitatea de Gen, inclusiv strategiile echipei tehnice și a departamentelor instituției.

NEVOIE DE MANAGEMENT:

5. Procesul de brainstorming pentru conducerea auditului - echipa de management.
6. Anunțuri privind lansarea inițială a auditului de gen - întâlniri off și online cu personalul.
7. Asistența cu actualizările periodice despre progresul auditului – întâlniri off și online. Asistență continuă pentru evidențierea și implementarea recomandărilor auditului – echipa de management.

ÎNTREBĂRI:

1. Timpul
2. Resursele
3. Altele

**AVANTAJE - MOTIVE
PENTRU A EFECTUA
UN AUDIT DE GEN:**

1. Să devii un lider/o lideră în integrarea perspectivei de gen.
2. Contribuie la realizarea acțiunilor/dimensiunilor orizontale.
3. Surprinde atât problemele de planificare/programare specifice domeniului, cât și cele instituționale.
4. Conduce la rezultatele specifice pentru egalitatea de gen în cadrul organizației și performanța generală (în programe și operațiuni interne).

Anexa 6.2.**COMPONENTE-CHEIE ALE STRATEGIEI DE COMUNICARE**

- ✓ Anunțuri privind auditul de gen: Ce birouri, localități, regiuni selectate pentru audit?
- ✓ Actualizări asupra procesului de audit: Când, cum și cine?
- ✓ Notificări la fiecare etapă a auditului.
- ✓ Sondaj.
- ✓ Grupuri-țintă.

Planul de acțiune privind genul.¹¹¹

Anexa 6.3.**Schema-cadru al Planului de acțiune instituțional**

DOMENII	FORMAT	CONȚINUTUL /ASPECTE
1. Angajarea/ asumarea responsabilității de către factorii de decizie	Angajament instituțional	Declarații și asumarea responsabilității de către departamente de management superior.
	Practici de management	Organizarea instruirilor în domeniul egalității de gen.

¹¹¹ Morris P., Harvey J., *The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational SelfAssessment and Transformation*. InterAction. with contributions from Suzanne Kindervatter, Ed. D. Amy Woods, MS. 2010. p. 23.

2. Structuri organizatorice	Cunoașteți organizația	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interviuri ✓ Indicatori de performanță ✓ Sondaje la toate nivelurile
	Politica și bunele practici	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revizuirea politicilor ✓ Auditul de gen ✓ Monitorizarea planului de lucru privind egalitatea de gen ✓ Elaborarea / actualizarea Strategiei privind egalitatea la gen ✓ Benchmark
3. Dezvoltarea și sprijinul în carieră	Creșterea profilului	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participarea femeilor în procesele decizionale ✓ Ponderea femeilor în top management ✓ Programe de leadership și Instruiri de dezvoltare profesională
	Dezvoltarea profesională	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Portofoliul de activități ✓ Fișa postului, ✓ Inițierea carierei ✓ Obiectivele pentru aplicați în vederea promovării ✓ Mentorat ✓ Sisteme de motivare și stimulare
4. Echilibru între viața de familie și muncă profesională	Politică	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revizuirea și includerea standardelor sensibile la gen în politica de angajare și condițiile de muncă. ✓ Instruiri în cazul revenirii la lucru. ✓ Extinderea concediilor parentale.
	Cultură și management	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizarea întâlnirilor. ✓ Organizarea cluburilor de interese. ✓ Orientarea și dezvoltarea personală și profesională.

Bibliografie

Acte normative

1. *Lege cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*, nr. 5 din 09.02.2006. Monitorul Oficial al RM nr.47-50 din 24.03.2006 cu modificările ulterioare, Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=107179&lang=ro#, (accesat 10.01.2022)
2. *Lege cu privire la asigurarea egalității*, nr. 121 din 25.05.2012. Monitorul Oficial al RM nr. 103 din 29.05.2012 cu modificările ulterioare, Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro, (accesat 10.01.2022)
3. *Hotărîrea Guvernului cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017–2021*, nr. 259 din 28.04.2017. Monitorul Oficial al RM nr. 171-180 din 02.06.2017. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=99875&lang=ro, (accesat 10.01.2022)
4. *Hotărîrea Guvernului cu privire la aprobarea Strategiei Naționale de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018-2023 și a Planurilor de acțiuni privind implementarea acesteia*, nr. 281 din 03.04.2018. Monitorul Oficial al RM nr. 121-125 din 13.04.2018. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=101802&lang=ro, (accesat 10.01.2022)
5. *Legea privind administrația publică locală*, nr.436 din 28.12.2006, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 32-35 din 09.03.2007, cu modificările ulterioare. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=17373&lang=ro, (accesat 11.11.2022)
6. *Legea privind administrația publică centrală de specialitate*, nr.98 din 04.05.2012, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 160-164 din 03.08.2012, cu modificările ulterioare, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=115202&lang=ro, (accesat 11.11.2022)
7. *Ordin cu privire la aprobarea Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova*, nr. 11 din 12.11.2021, Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, Înregistrat de Ministerul Justiției al RM nr. 1677 din 24.12.2021. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129475&lang=ro, 10.01.2022)

Literatura de specialitate

1. *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology*. 2nd Edition. Geneva, International Labor Office, 2012. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf, (accesat 12.11.2021)

2. Anemțoaicei O., Liapi M. *Abordarea integratoare de gen. Un ghid pentru economia socială*. Manual de intervenție. Editura Expert. București, 2012. Disponibil: http://www.proactiv-org.ro/files/grupurile_vulnerabile_si_economia_sociala.pdf, (accesat 13.10.2018)
3. Boman A., Eklund U., Lofgren C., *Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee*. Printed by Edita Sverige AB, Stockholm 2007.
4. Cornea A., Petreuş I. *Ghid privind egalitatea de șanse și gen în România*. 2012. Disponibil: [https://www.prois-nv.ro/docs/Egalitate de sanse Ghid.pdf](https://www.prois-nv.ro/docs/Egalitate_de_sanse_Ghid.pdf), (accesat 12.10.2018)
5. Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>
6. Gender, good governance, decentralisation and public sector reform. THEMATIC BRIEF. <https://europa.eu/capacity4dev/file/62359/download?token=nDDNzg76>
7. Infographic: *Gender equality – Where are we today?* September 2021. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2015/9/infographic-gender-equality-where-are-we-today>, (accesat 15.11.2021)
8. Institutional transformation. Gender mainstreaming toolkit. European Institute for Gender Equality. 2016. Disponibil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation>, (accesat 25.10.2018)
9. Khosla P., Barth B. *Dimensiunea de gen în cadrul autorităților publice locale*. Carte de resurse pentru formatori. Programul Națiunilor Unite pentru Așezări Umane 2008. Disponibil: http://descentralizare.gov.md/public/publications/936268_md_gender_mainstre.pdf, (accesat 20.10.2018)
10. March C., Smyth I., Mukhopadhyay M., *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. Oxfam publication GB, 2005. Disponibil: <https://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>, (accesat 15.10.2018)
11. Morris P., Harvey J. *The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation*. InterAction Revised by Jeannie Harvey, Ph.D., with contributions from Suzanne Kindervatter, Ed.D. Amy Woods, MS. 2010. Disponibil: <https://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Handbook%202010%20Copy.pdf>, (accesat 15.10.2018)
12. Moser C., *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*. Overseas Development Institute, Westminster Bridge Road London SE1 7JD. 2005. Disponibil: <https://www>.

- odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/1818.pdf, (accesat 15.10.2018)
13. Ramsak A. Gender Equality and Gender Mainstreaming. Manual For Trainers. Module 3. Gender mainstreaming in Organisation. Disponibil: http://www.ekvilib.org/wp-content/uploads/2017/06/03_Organisational_Assessment.pdf, (accesat 15.10.2018)
 14. Ramsak A. Gender Equality and Gender Mainstreaming. Manual For Trainers. Module 4. Integrating gender into programme and project cycle. Refreshing Your Knowledge. Disponibil: http://www.ekvilib.org/wp-content/uploads/2017/06/04_Refreshing_Your_Knowledge.pdf, (accesat 16.10.2018)
 15. Rezoluția Parlamentului European din 11 februarie 2021 referitoare la provocările viitoare legate de drepturile femeilor în Europa: mai mult de 25 de ani de la Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing, Disponibil: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0058_RO.html, (accesat 21.11.2021)
 16. Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. Ghidul utilizatorului statisticii de gen. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008. Disponibil: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf, (accesat 15.10.2018)

Surse online

1. Centrul European de resurse pentru egalitatea de gen. Gender Audit: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145?lang=ro>
2. Databases of gender indicators and statistics. OECD: <https://www.oecd.org/development/gender-development/43041409.pdf>
3. Gender statistics EU: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
4. Gender and good governance: <https://www.gdrc.org/gender/governance/gender-gov.html>
5. Public Group on Gender: <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/documents/thematic-brief-gender-good-governance-decentralisation-and-public-sector-reform>
6. Raport. Auditul de gen în cadrul Parlamentului Republicii Moldova. 2015: <https://www.undp.org/ro/moldova/publications/>
7. Statistica gender, BNS: <https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/50%20Statistica%20gender/>
8. The Gender Equality Scorecard. <https://unsdg.un.org/resources/unct-swap-gender-equality-scorecard>

GLOSAR DE TERMENI

Abordarea integratoare a egalității de gen	<p>Reprezintă o strategie de promovare a egalității de gen, acceptată la nivel mondial. Acest concept nu este un scop în sine, fiind, mai degrabă, o strategie, o metodă de abordare, un instrument menit să atingă obiectivul egalității de gen. „Constă în (re)organizarea, ameliorarea și evaluarea proceselor de luare a deciziilor în scopul încorporării perspectivei egalității între femei și bărbați, în toate domeniile și la toate nivelurile, de către factorii implicați, în mod obișnuit, în aplicarea în practică a politicilor.” (indicati sursa sau autorul dacă aveți ghilimele) Implică includerea aspectelor de gen în toate politicile, programele, practicile și procesul de luare a deciziilor, astfel încât, în orice stadiu și la orice nivel al elaborării sau implementării, să se facă o analiză a efectelor asupra femeilor și bărbaților și să se acționeze în consecință.</p>
Abordarea neutră/oarbă a dimensiunii de gen	<p>Abordarea neutră/oarbă a dimensiunii de gen descrie cercetarea, analiza, politicile, materialele de promovare/advocacy, conceperea și punerea în aplicare a proiectelor și programelor care nu recunosc, în mod explicit, existența unor diferențe ce vizează rolurile productive și reproductive ale bărbaților și femeilor. Politicile neutre pe dimensiunea de gen nu fac diferențiere între genuri. Presupunerile cuprind anumite prejudecăți ce favorizează relațiile de gen existente și, în acest mod, tind să excludă femeile.</p>
Abilitarea	<p>Abilitarea este un proces în care indivizii pot câștiga putere și în care puterea nu este concepută în termeni de dominație („putere asupra”), ci, mai degrabă, ca putere creatoare („puterea de a”), putere comună („putere cu”) și putere personală („puterea din interior”).</p> <p>Concept de bază în domeniul drepturilor femeii și al dezvoltării umane, ce se referă la procesul prin care oamenii conștientizează, în mod individual și colectiv, modul în care relațiile de putere funcționează în viața lor și obțin încrederea în sine și puterea necesară pentru a schimba inegalitățile și a consolida poziția lor economică, politică și socială.</p>

Analiza de gen	Analiza de gen este un instrument de examinare sistematică a diferențelor sociale și economice dintre femei și bărbați referitor la: condițiile și rolurile, nevoile temporare și nevoile strategice, rata de participare, accesul la resurse și beneficii, controlul asupra resurselor, luarea deciziilor, percepțiile și stereotipurile. Metodele explorează istoria, cauzele, mecanismele, dinamica și efectele relațiilor de gen. Analiza de gen examinează cauzele structurale ale inegalităților de gen de la nivelul gospodăriilor individuale la nivel de stat, făcând legături între aceste niveluri și descoperind discriminările de gen în accesul privind drepturile, puterea și resurse, precum și controlul resurselor și obținerea beneficiilor.
Auditul de gen	Auditul de gen este un proces și un instrument care evaluează măsura în care egalitatea de gen este instituționalizată efectiv în politicile, programele, structurile organizaționale și procedurile (inclusiv procesele decizionale) și în bugetele corespunzătoare.
Bariere invizibile	Atitudini bazate pe prejudecăți, norme și valori tradiționale, care împiedică responsabilizarea sau deplina participare a femeilor în societate.
Bugetarea sensibilă la gen	Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen reprezintă integrarea sistematică a aspectelor de gen în etapele procesului bugetar prin evaluarea impactului diferențiat al veniturilor și cheltuielilor bugetare asupra vieții femeilor, bărbaților, fetelor și a băieților, luând în considerare diferențele existente, nevoile și interesele beneficiarilor în vederea reducerii disparităților de gen în societate. „Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen înseamnă abordarea integratoare a egalității de gen în procesul bugetar. Aceasta reprezintă evaluarea prin prisma de gen a bugetelor, încorporând perspectiva de gen la toate nivelurile procesului bugetar și restructurând veniturile și cheltuielile pentru a promova egalitatea de gen.”(indicati sursa sau autorul dacă aveți ghilimele)
Date dezagregate pe sexe	Culegerea și separarea datelor și informațiilor statistice pe sexe, pentru a facilita analizele comparative de gen. Colectarea și utilizarea datelor cantitative și calitative în funcție de sexul persoanei este o etapă crucială pentru cercetarea dimensiunii de gen, pentru analiză, planificare strategică, implementare, monitorizare și evaluare a programelor și proiectelor. Utilizarea acestor date relevă și clarifică problemele de gen în domenii, precum accesul la și controlul asupra resurselor, diviziunea muncii, violență, mobilitate și luarea deciziilor. Deși termenul de „date dezagregate pe sexe” este cel corect, în diverse tipuri de publicații se folosește și cel de „date dezagregate pe genuri”.

Discriminarea de gen directă	Discriminarea este directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât altă persoană, într-o situație comparabilă, datorită faptului că este femeie sau bărbat.
Discriminarea de gen indirectă	Discriminarea este indirectă atunci când o prevedere, aparent neutră, un criteriu sau o practică, dezavantajează persoanele pe baza sexului lor, cu condiția ca această practică să nu fie justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim.
Echitatea de gen	Echitatea de gen semnifică tratamentul imparțial al femeilor și bărbaților, dar în funcție de necesitățile lor. Noțiunea poate cuprinde un tratament egal sau un tratament diferit, dar care este considerat a fi echivalent în materie de drepturi, beneficii/privilegii, obligații și oportunități. Egalitatea de gen constituie un instrument, iar Echitatea de gen – un scop/ obiectiv sustenabil.
Egalitatea de gen	<p>Conceptul egalității de gen presupune că toate ființele umane, bărbați și femei, sunt libere să-și dezvolte abilitățile personale și să facă alegeri fără a fi limitate de stereotipuri, roluri rigide de gen și prejudecăți. Egalitatea de gen înseamnă Vizibilitate, Abilitare și Participare Egală a femeilor și bărbaților în toate sferele vieții publice și private. Egalitatea de gen înseamnă Acceptarea și Evaluarea în egală măsură a diferențelor dintre femei și bărbați și a rolurilor diverse pe care le joacă în societate. Egalitatea de gen NU înseamnă că cele două sexe sunt identice, ci că au aceleași drepturi și același nivel de demnitate, abilitare, responsabilitate și participare, ținându-se cont de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ toate diferențele privind comportamentul, rolurile, aspirațiile și nevoile reale ale femeilor și bărbaților; ✓ diferențele de clasă socială, vârstă, opinie politică, religie, etnie, rasă, dizabilități etc. <p>Egalitatea de gen semnifică faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și ale bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal, ceea ce nu înseamnă că femeile și bărbații sunt obligați să devină similari. Egalitatea vizează drepturile, responsabilitățile și oportunitățile, care nu trebuie să depindă de faptul că persoana s-a născut de sex masculin sau feminin.</p>
Evaluarea impactului de gen	Evaluarea impactului de gen este un instrument de integrare a dimensiunii de gen în elaborarea, realizarea și monitorizarea politicilor, programelor, proiectelor și a activităților per ansamblu. Conținutul evaluării impactului de gen constă în detectarea disparităților și consecințelor induse de gradul de diferențiere în bază de gen a politicilor și programelor și tinde să reducă consecințele negative pentru genuri, în special pentru cel defavorizat, dar și promovarea și susținerea impactului pozitiv.

Dimensiunea de gen	Conceptul dimensiunii de gen se referă la diferențele sociale și relațiile dintre bărbați și femei, care sunt preluate/învățate. Genul sau dimensiunea de gen se modifică pe parcursul timpului, având variații ample atât în cadrul unor anumite societăți și culturi, cât și între acestea, în decursul anilor. Diferențele și relațiile vizate sunt construite social și cultural, fiind asimilate în procesul de socializare. Acestea determină caracteristici specifice reprezentanților fiecărui sex. Diferențele depind de context și se pot modifica.
Indicatori sensibili la gen	Indicatorii sensibili la gen sunt indicatori dezagregați în funcție de gen, vârstă și de fundalul socio-economic. Aceștia sunt concepuți pentru a demonstra schimbările în relațiile dintre femei și bărbați, într-o anumită societate, pe o perioadă de timp. Indicatori sensibili la gen măsoară beneficiile pentru femei și bărbați prin aspectele cantitative și calitative ale schimbării.
Nevoi practice	Nevoile practice apar din condițiile materiale diferite, de care beneficiază femeile și bărbații; programele/proiectele care adresează nevoile practice de gen reflectă poziția subordonată a femeii în societate, însă nu includ acțiuni menite să schimbe acest lucru.
Nevoi strategice	Nevoile/interesele strategice ale femeilor și bărbaților apar din poziția, statutul și puterea pe care le au. Nevoile strategice ale femeilor pot include drepturile de proprietate și schimbarea balanței de putere și control asupra resurselor în scopul obținerii egalității de gen.
Relații de gen	Relațiile de gen sunt relații privind puterea și/sau subordonare. Dacă societatea valorizează comportamentele și atitudinile masculine într-un anumit domeniu, atunci relațiile de gen din acel domeniu sunt dezechilibrate în favoarea genului masculin. Una dintre chestiunile cele mai importante care se pune în legătură cu relațiile de gen, derivă din valorizarea genurilor, respectiv valorizarea feminității și a masculinității într-un context dat, și a modurilor în care aranjamentele instituționale recompensează cele două genuri.

Roluri de gen	Activități, sarcini și responsabilități atribuite bărbaților și femeilor în conformitate cu construcția socială a genului într-un anumit context. Rolurile nu corespund, în mod necesar, cu capacitatea, potențialul sau dorințele persoanelor individuale. Aceste roluri sunt jucate în sfera profesională, familială, precum și cea instituțională/organizațională, în spațiul public și privat. Se referă și la atitudinile, comportamentele dominante pe care societatea le asociază cu fiecare sex. Acestea includ drepturile și responsabilitățile normative pentru bărbați și femei într-o anumită societate. Rolurile de gen presupun un amestec de comportamente psihologice, atitudini, norme și valori, domenii de activitate, maniere, gesturi etc., pe care societatea le desemnează ca fiind masculine sau feminine.
Sex	Diferențele biologice dintre bărbați și femei, care sunt universale și, de obicei, determinate la naștere. De exemplu, numai femeile pot da naștere; numai bărbații (cromozomul Y) pot determina sexul copilului lor.
Stereotipuri de gen	Idee, opinie sau imagine convențională, preconcepută, exagerată sau simplificată, în privința unui grup social, bazată pe identitatea sexuală. Sisteme de credințe, convingeri, opinii referitoare la caracteristicile femeilor și bărbaților, în legătură cu trăsăturile dezirabile ale masculinității și feminității. Trăsăturile asociate femeilor și bărbaților nu sunt numai descriptive, ci și normative, ele ne arată nu numai cum sunt percepuți bărbații și femeile, dar și cum ar trebui ei să fie. Denotă caracteristicile și comportamentele care corespund „femeilor adevărate” sau „bărbaților adevărați”.
Studii de gen	Abordare științifică interdisciplinară în analiza sistemelor de gen și relațiilor de gen; aplicarea abordării de gen pentru cercetarea fenomenelor și proceselor sociale, culturale, economice și politice. În prezent, sunt considerate studii de gen: analiza de gen, evaluarea impactului de gen; auditul de gen.

PENTRU NOTIȚE

This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features 20 evenly spaced horizontal blue lines across the entire page, providing a guide for letter height and placement. The lines are consistent in color and thickness throughout.