

Cadrul de monitorizare și evaluare a Strategiei Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare 2018-2021						Evaluare	
	Rezultate	2018	2019	2020	2021	2018	2019
Piața Muncii	1.1. Mai multe servicii de creșă	MECC publică proiect de modificare a CE pentru a extinde serviciile de creșă	Proiect de modificare CE aprobat de Guvern	Proiect de modificare CE aprobat de Parlament	Guvernul Elaborează Programul de extindere a creșelor 0-2 ani	1,2	1,3
	1.2. Reforma concediului de îngrijire a copilului		MSMPS publică proiect pentru reforma concediului de îngrijire a copilului	Proiect de reformă înregistrat în Guvern/Parlament	Reforma concediului de îngrijire a copilului este adoptată		
	1.3. Program mai flexibil de lucru		Set de propuneri legislative promovate de către societatea civilă	Inițiativă legislativă cu măsuri de program flexibil de muncă (Parlament sau Guvern)	Cel puțin 2-3 măsuri de flexibilizare a programului de lucru adoptate		
Egalitatea în remunerare	2.1. Egalitatea în remunerare	Guvernul introduce noțiuni de equal pay în legislația națională	Parlamentul aprobă noțiuni de equal pay în legislație	Guvernul introduce măsuri de transparență a sistemelor de salarizare	Parlamentul aprobă măsuri de transparență sistemelor de salarizare	0,75	1,16
	2.2. Egalitatea în pensii	CPD va lansa inițiativă legislativă și analiză de politici comparativă cu alte țări UE	Inițiativă legislativă reforma concediului de îngrijire a copilului asimilat stagiului de cotizare este dezbătută Guvern/Parlament	Litigare strategică CC cu privire la concediul de îngrijire a copilului asimilat stagiului de cotizare	Reforma concediului de îngrijire a copilului asimilat stagiului de cotizare aprobată în Parlament		
Participare și leadership	3.1. CPD a mobilizat și împuternicit femei și bărbați în 70-80 de localități rurale	3 APL sporesc nivelul de transparență	Femei și bărbați împuterniciți în 30 de comunități	Femei și bărbați împuterniciți în 15-20 de comunități	Femei și bărbați împuterniciți în 20-25 de comunități	0,71	1
	3.2. 30-35 APL sporesc nivelul de transparență			25 APL sporesc nivelul de transparență	5 APL sporesc nivelul de transparență		
Femei, Pace și Securitate	4.1. Este implementat cu succes Programul 1325 și Programul cu privire la creșterea ponderii rolul femeilor în poliție		Suport pentru implementarea programului 3	Suport pentru implementare programului 7		2	1,83
Politici care asigură egalitatea	5.1. Cel puțin 2-3 unități de gen operaționale	5 ministere pilotează integrarea dimensiunii de gen în politici	4 ministere pilotează integrarea dimensiunii de gen în politici	1 unitate de gen capabilă să promoveze EG	plus 2 unități de gen capabilă să promoveze EG	1,46	1,39
	5.2. Cel puțin 20 de politici mai sensibile la gen	8 politici publice integrează dimensiunea de gen	8 politici publice integrează dimensiunea de gen + procedură GM formalizată	8 politici publice integrează dimensiunea de gen	8 politici publice integrează dimensiunea de gen		
	5.3. 20 ONG-uri naționale și locale mai capabile să promoveze egalitatea	5 ONG-uri capabile să promoveze egalitatea	Ghidul privind integrarea dimensiunii de gen în politicile publice elaborat și consultat cu ministerul plus 5 ONG-uri capabile să promoveze egalitatea	plus 5 ONG-uri mai capabile să promoveze egalitatea	plus 5 ONG-uri mai capabile să promoveze egalitatea		
Participarea femeilor și bărbaților în politici	6.1. Este reformat sistemul de finanțare a partidelor și campaniilor electorale în baza propunerilor CPD	Reforma finanțării publice a partidelor care ține cont de egalitatea de gen și tineri aprobată	CEC monitorizează alocații pentru participarea femeilor și tinerilor	Inițiativă legislativă de a micșora plafonul donațiilor	Plafonul donațiilor micșorat prin lege	1,11	3,78
	6.2. Este adoptat sistem de plasament pe listele de candidați	MSMPS proiect de lege privind mecanismul de plasament			Mecanism de plasament aprobat de Guvern		
	6.3. În 40 de circumscripții abordate de CPD crește % de femei candidate	20 circumscripții	20 circumscripții				
						1,21	1,74

Tipul aprecierii	Descriere	Punctaj Maxim
Progres	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, rezultatele specificate în Cadrul de Rezultate au fost obținute. CPD poate arăta contribuția sa directă în realizarea respectivelor rezultate.	4
Progres relativ	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, rezultatele specificate în Cadrul de Rezultate au fost obținute. CPD poate arăta contribuția sa alături de efortul/contribuția altor părți interesate.	3
Progres timpuriu	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, rezultatul preconizat încă nu a fost atins, dar au fost obținute rezultatele de ordin mai inferior ce indică un progres timpuriu.	2
Progres limitat	CPD a inițiat mai multe activități și inițiative, însă rezultatul preconizat nu a fost atins în perioada specificată în Cadrul de Rezultate.	1
Lipsă de progres	CPD nu a demarat inițiative sau acțiuni pentru a obține rezultatul specificat în Cadrul de Rezultate. Rezultatul preconizat nu a fost atins.	0

Rezultate 2019		
Rezultat	Descriere	Provocari
1.1.	<p>PROGRES TIMPURIU CPD a înaintat opinii vizavi de proiectul de lege privind modificarea Codului Educației în ceea ce vizează extinderea serviciilor de educație ante preșcolară, a participat la numeroase evenimente de consultare publică pe subiectul vizat și a inițiat mai multe discuții cu autoritățile etc. Deși Codul Educației a fost ajustat, modificările aprobate nu pot fi atribuite direct efortului depus de către CPD. CPD a venit cu recomandări și la alte documente conexe pentru a promova extinderea serviciilor de creșă și aprobarea formulei de finanțare.</p> <p>Numărul de recomandări/opinii expediate la autorități: Au fost înaintate 5 documente de recomandări de politici publice (Recomandări de instituire a unui Program național de creșe și de aprobare a formulei de finanțare pentru Planurile de acțiuni ale Guvernului pentru anii 2019-2020 și 2020-2023; Codul Educației; Regulamentul cu privire la acordarea subvențiilor pentru îmbunătățirea nivelului de trai și de muncă în mediul rural din fondul național de dezvoltare, Manifest pentru Egalitatea de Gen).</p> <p>Numărul de recomandări acceptate: 0</p>	<p>Suprasolicitarea serviciilor de creșă este caracteristic mai mult pentru m. Chișinău. Astfel, subiectul extinderii serviciilor date revine în responsabilitatea APC-ului.</p> <p>Reticența factorilor de decizie în aprobarea măsurilor ce ar determina schimbări structurale. În special, crearea fondului pentru creșe.</p>
1.2.	<p>PROGRES TIMPURIU CPD a depus un efort considerabil în a promova reforma concediului de îngrijire a copilului (note analitice, opinii, recomandări la proiectele de legi, discuții cu decidenții, conferințe de presă etc.). Concediul de îngrijire a copilului a fost reformat în final (a fost redus și a devenit mai flexibil), însă proiectul final nu prevede expres recomandările înaintate de CPD - implicarea taților, indexarea indemnizației pentru creșterea copilului și formula generală de calculare a indemnizației pentru perioada respectivă.</p> <p>Numărul de recomandări/opinii expediate la autorități: Recomandări la Planul de acțiuni al Guvernului 2020-2023 și 2019-2020 (2 planuri), Manifest pentru Egalitatea de Gen, Opinia CPD privind reforma concediului de îngrijire a copilului.</p> <p>Numărul de recomandări acceptate: Concediul de îngrijire a copilului a fost reformat (au fost introduse elemente de flexibilitate a acestuia, pentru care am pledat, însă nu conform formulei propuse de CPD).</p>	<p>Concediul de îngrijire a fost reformat deja, astfel decidenții nu vor reveni în timpul apropiat asupra subiectului dat, ceea ce influențează nefast ca formula finală să reflecte prevederi de implicare a taților.</p>
1.3.	<p>PROGRES LIMITAT CPD a venit cu recomandări generale privind necesitatea prevederilor cu referire la programul flexibil de muncă (recomandări pentru planurile de acțiuni al Guvernului, recomandări la modificarea Codului Muncii, discuții cu decidenții, lansarea sondajului pentru identificarea barierelor în angajare ce va genera date, inclusiv despre programul flexibil etc.), însă în acest an, CPD, nu a înaintat vreun set de recomandări legislative ce ar specifica măsurile esențiale a fi reflectate în politicile publice naționale.</p> <p>Numărul de recomandări/opinii expediate autorităților: Recomandări pentru Codul Muncii (introducerea modalităților de flexibilizare a programului de muncă); Recomandare generală la Planul de acțiuni al Guvernului 2019-2020.</p> <p>Numărul de recomandări acceptate: 0</p>	<p>Identificarea formulei optime pentru asigurarea flexibilității programului de lucru, astfel încât acesta să nu defavorizeze și mai mult femeile în câmpul muncii.</p>
2.1.	<p>PROGRES TIMPURIU CPD a continuat efortul de a promova principiile și definițiile de plată egală pentru muncă de valoare egală și transparență în salarizare (evenimente de consultare publică privind transparența în salarizare și metodologia de evaluare a funcțiilor prin prisma de gen, conferința de presă, discuții cu decidenții pentru a reveni la ajustarea proiectului de lege nr.121 etc.). Cu toate acestea, rezultatele preconizate încă nu au fost atinse. La momentul actual, proiectul de modificare a Legii nr. 121 cu privire la asigurare egalității (cu recomandări privind introducerea definițiilor de plată egală pentru muncă de valoare egală și extinderea competențelor Consiliului pentru Egalitate) este în așteptarea examinării de către Parlament. Astfel, eforturile de modificare a cadrului legal vor continua.</p> <p>Note analitice elaborate: Raportul de analiză privind compatibilitatea legislației naționale cu principiul transparenței în salarizare; Metodologia de evaluare a funcțiilor prin prisma de gen; Inegalitatea de Gen în Salarizare; Indexul Egalității de Gen;</p> <p>Recomandări înaintate: planul de acțiuni al Guvernului (2 planuri); Codul Muncii; Manifestul pentru Egalitatea de Gen; 100 de zile pentru Egalitatea de Gen; Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității.</p> <p>Numărul de recomandări acceptate: Din trei recomandări înaintate pentru proiectul de Lege nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, până la moment a fost acceptată doar 1 - extinderea principiul de plată egală, astfel încât să acopere ambele dimensiuni: muncă egală și muncă de valoare egală. Alte 2 recomandări (menționate mai sus) sunt în așteptarea examinării de către Parlament.</p> <p>Conferințe de presă: 1</p> <p>Evenimente publice: 2 consultări publice desfășurate (consultarea Raportului de analiză privind compatibilitatea legislației naționale cu principiul transparenței în salarizare, și a Metodologiei de evaluare a funcțiilor prin prisma de gen).</p>	<p>Reticența sporită atât din partea autorităților în a aproba măsuri ce ar asigura transparența în salarizare și plata egală pentru muncă de valoare egală, cât și din partea angajatorilor în a le implementa.</p>
2.2.	<p>PROGRES TIMPURIU CPD a înaintat recomandări la proiectul de lege privind reforma sistemului de pensii și a înregistrat un proiect de lege împreună cu un grup de deputați. În pofida acestora, proiectul a primit aviz negativ, iar CPD va continua eforturile de advocacy în următorul an.</p> <p>Numărul de recomandări/opinii expediate la autorități: Opinia și recomandările CPD la Legea privind sistemul public de pensii, Planul de acțiuni al Guvernului 2020-2023.</p> <p>Numărul de recomandări acceptate: 1 recomandare acceptată. În 2019 au fost aprobate modificări la Legea privind sistemul public de pensii, și anume prevederi referitoare la modalitatea de calcul a pensiei pentru limita de vârstă, în cazul perioadelor necontributive asimilate stagiului de cotizare (concediul de îngrijire a copilului). La determinarea cuantumului pensiei, se va lua în calcul salariul mediu pe economie la data stabilirii acesteia, și nu salariul minim, cum era anterior prevăzut de legislație. Aceasta este una dintre recomandările pentru care CPD a pledat activ în ultimii ani.</p>	<p>Conform modificărilor aprobate, de formula nouă de calcul a pensiei pentru perioadele necontributive asimilate stagiului de cotizare vor beneficia persoanele care se pensionează începând cu data intrării în vigoare a modificărilor. În acest mod, cadrul legal defavorizează și discriminează persoanele care s-au pensionat până la data în care au intrat în vigoare modificările respective, acestea fiind preponderent femeile (majoritatea absolută a beneficiarilor concediului de îngrijire a copilului).</p>

3.1.	<p>PROGRES RELATIV CPD a creat 30 de echipe comunitare în 30 de localități din raioanele Cahul, Căușeni și Soroca. În jur de 500 de persoane (aproximativ 68% femei și 32% bărbați) ce reprezintă toate categoriile de cetățeni au fost împuternicite și abilitate în probleme de leadership personal și comunitar, bună guvernare și dezvoltare comunitară incluzivă. Echipele au mobilizat și implicat cetățenii în acțiuni de identificare a priorităților comunitare, în activități de instruire, au organizat dezbateri publice.</p> <p>Din luna noiembrie 2019, 28 de echipe comunitare au început să implementeze proiecte de granturi mici, în cadrul cărora va avea loc o mobilizare și participare esențială a concetățenilor.</p>	<p>Contextul politic are o influență enormă asupra comunităților. După alegerile locale în multe localități s-au schimbat primarii și crearea parteneriatelor cu APL deseori a devenit mai dificilă.</p> <p>Fluctuația membrilor echipelor comunitare în care s-au investit cunoștințe, în special când e vorba de liderul echipei sau de coordonatorul de proiect. Aceasta implică eforturi suplimentare de muncă individuală cu noul candidat.</p> <p>Relațiile între membrii echipei deseori sunt afectate de apartenența la diverse formațiuni politice.</p>
3.2.	Rezultatul este planificat atins în următorul an	
4.1.	<p>PROGRES TIMPURIU - RELATIV CPD, în cooperare cu partenerii de implementare, a reușit să elaboreze și consulte cu actorii cheie din cadrul MA și MAI, Regulamentul privind combaterea fenomenului de hățuire sexuală în rândul angajaților din sectorul de poliție și securitate și a lansat Analiza percepțiilor generale despre reprezentarea femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare.</p> <p>În 2019 au continuat eforturile de capacitate a grupurilor coordonatoare de gen din cadrul IGP, MA și MAI în bugetarea sensibilă la gen (29 persoane - 19 femei și 10 bărbați).</p> <p>În proces de elaborare este studiul de fezabilitate ce va permite să fie identificate măsurile optime de ajustare a procedurilor interne ale MAI și MA, pentru a contribui la asigurarea șanselor egale oferite femeilor și bărbaților.</p>	<p>Procedura birocratică de aprobare a unui document de politică publică, în special un regulament ce vine să pună în discuție un subiect destul de sensibil. Totodată, însuși specificul sectoarelor de poliție și securitate constituie o barieră în prevederea măsurilor de asigurare a șanselor egale pentru femei și bărbați.</p>
5.1.	<p>PROGRES TIMPURIU CPD oferă în continuare suport în capacitatea membrilor grupurilor coordonatoare de gen din cadrul MA, MAI și IGP pentru a analiza o politică publică sectorială prin prisma de gen și prin prisma bugetării sensibile la gen.</p> <p>La fel, suport analitic este oferit grupului coordonator de gen din cadrul MSMPS (în elaborarea a două note analitice în domeniul migrației și în domeniul sportului).</p>	<p>Unitățile de gen nu au reflectate în fișele lor de post responsabilitățile privind integrarea dimensiunii de gen în activitățile entităților.</p> <p>Fluctuația membrilor grupurilor cu care s-a lucrat deja va determina neînțelegerea sau aplicabilitatea redusă a instrumentului de integrare a dimensiunii de gen în politicile publice.</p> <p>Factorii de decizie încă manifestă reticență în a prioritiza subiectul egalității de gen pe agenda strategică.</p>
5.2.	<p>PROGRES TIMPURIU În acest an, CPD a venit cu 7 documente de recomandări la politicile publice propuse spre consultare (propunerile CPD pentru Planul de Acțiuni al Guvernului pe anii 2019 - 2020; Regulamentul cu privire la acordarea subvențiilor pentru îmbunătățirea nivelului de trai și de muncă în mediul rural din Fondul Național de Dezvoltare a Agriculturii și Mediului Rural; pentru Legislația Electorala; Manifestul pentru Egalitatea de Gen; modificarea Codului Muncii; Proiectul de lege pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă și în sistemul educațional; Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2020 - 2023).</p> <p>Drept rezultat al efortului de advocacy, au fost acceptate recomandările privind modificarea Codului Electoral (plasamentul pe listele de candidați și formula de finanțare a partidelor politice) și parțial au fost acceptate recomandările privind combaterea hărțuirii sexuale în câmpul muncii și educație.</p>	<p>Nivelul redus de transparență ce ar permite monitorizarea tuturor etapelor de consultare a unui proiect de lege, determină un grad sporit de dificultate pentru a identifica nivelul de acceptare a recomandărilor oferite de CPD. Totodată, opunerea din partea mai multor factori de decizie face și mai dificilă acceptarea recomandărilor structurale.</p>
5.3.	<p>PROGRES TIMPURIU CPD a elaborat Ghidul pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile publice, care urmează a fi propus spre consultare publică întru instituționalizarea acestuia drept instrument de bază în procesul de elaborare și evaluare a politicilor publice sensibile la gen.</p> <p>PROGRES TIMPURIU În 2019 inclusiv, CPD a consultat mai multe organizații în efortul de integrare a dimensiunii egalității și incluziunii în activitățile zilnice și în documentele strategice. La finele anului, 8 organizații au avansat în această arie (organizațiile și platformele care au beneficiat de suport în cadrul proiectului Inițiativa Comună pentru Oportunități Egale; proiectul Impact și Egalitate și proiectul Societatea civilă contribuie la dezvoltarea economică și socială a țării).</p> <p>Organizațiile/platformele ce au avansat în integrarea dimensiunii egalității și incluziunii în activitățile curente: CNTM, AOPD, CMT, APT TIGHINA, AO AZI, AO PRIMA, AO SPERANȚA, AO DORINȚA</p>	<p>Din cauza multitudinii de instrumente deja existente ce urmează să fie aplicate la etapa de elaborare a unui document de politică publică, MSMPS și Cancelaria de Stat vor fi reticente în a instituționaliza ghidul ca și instrument de bază pentru elaborarea și evaluarea unei politici publice sensibile la dimensiunea de gen (fiind catalogat drept încă un instrument).</p> <p>Nivelul scăzut de disponibilitate din partea OSC-urilor poate duce negativ la eforturile de îmbunătățire a capacităților acestora. În același timp, nu poate fi exclusă probabilitatea ca unele dintre OSC să aibă sprijin de capacitate organizațională din partea altor entități, care să nu respecte metodologia și abordările CPD.</p>
6.1.	<p>PROGRES În baza notelor analitice, a rapoartelor de monitorizare a alegerilor locale și parlamentare prin prisma de gen și a efortului considerabil de advocacy din partea CPD, decidenții au acceptat toate recomandările de reformare a cadrului legal privind finanțarea partidelor politice. Totodată, CEC va monitoriza alocațiile oferite pentru participarea femeilor și a tinerilor.</p>	<p>Efortul de monitorizare poate fi dificil din cauza lipsei accesului CPD la rapoarte și a unei alte informații relevante care vor permite CPD să evalueze nivelul de punere în aplicare a dispozițiilor legale.</p>
6.2.	<p>PROGRES În urma elaborării notei analitice privind importanța reglementării sistemului de plasament de către echipa CPD și al efortului considerabil de advocacy în rândul deputaților, a fost aprobată modificarea Codului Electoral prin includerea formulei de plasament 4 la 10 pe listele de candidați, atât la alegerile locale, cât și parlamentare.</p>	<p>Efortul de monitorizare poate fi dificil din cauza lipsei accesului CPD la rapoarte și a unei alte informații relevante care vor permite CPD să evalueze nivelul de punere în aplicare adecvat a dispozițiilor legale. De asemenea, există riscul ca listele de partide să fie înregistrate, chiar dacă nu respectă sistemul de plasament, așa cum s-a întâmplat în cazul alegerilor locale din 2019.</p>
6.3.	<p>PROGRES RELATIV CPD a instuit 101 femei, ce reprezintă 73 de localități - 14 urbane și 59 rurale. Dintre acestea, la alegerile locale au participat 44 de absolvente (43,6%) - 32 au candidat pentru prima dată; 27 s-au înscris în calitate de candidate independente și 17 pe listele electorale. Drept urmare, 2 femei au fost alese în funcția de primare (din 13 care au candidat la primari); 22 de femei au fost alese consilieri locale, 8 femei - consilieri raionale; 12 femei au fost poziționate pe locuri mai puțin eligibile.</p>	<p>Multe participante la instruire s-au retras din diverse motive după primul modul. Astfel recrutarea noilor participante din localități cu procent mic de reprezentare a femeilor în consiliile locale devenea tot mai dificilă.</p> <p>Deși inițial implicate în campanie și dornice de a candida, app. jumătate din cele 57 de absolvente care nu s-au regăsit pe listele electorale, au renunțat pe parcurs din cauza intimidărilor și a jocurilor politice.</p>