

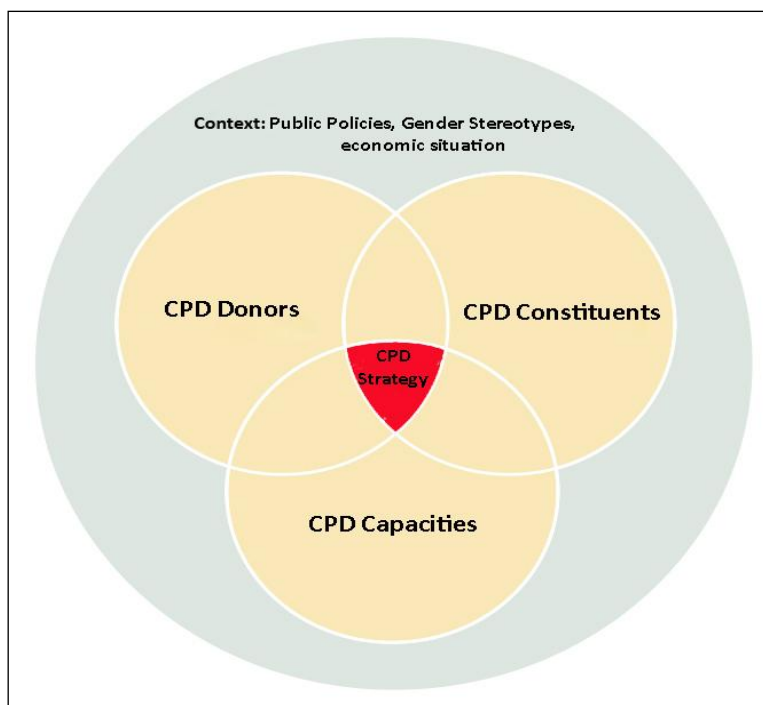
Impact pentru Egalitatea de Gen

Planul Strategic 2012-2015 al Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare

I. Introducere

Acest document reprezintă partea a treia a Planului Strategic pe care Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare" și-a propus să îl implementeze. Această parte marchează o nouă etapă de maturitate pentru CPD și o nouă realitate cu care organizația va interacționa. Putem spune cu siguranță că vârsta *de începuturi* pentru egalitatea de gen în Moldova a luat sfârșit. Guvernul Republicii Moldova implementează cel de-al treilea Plan de Acțiuni privind Egalitatea de Gen și a trecut circa șase ani de la adoptarea Legii Egalității de Genuri. Acum, nu putem pretinde că suntem la început de cale. Toate părțile interesate ce au lucrat la promovarea egalității de gen au rămas fără scuze, întrucât a venit timpul pentru a prezenta rezultatele, a venit timpul pentru se pronunța.

Planul Strategic de față își propune să informeze abordarea generală efectuată de CPD pentru a contribui în cel mai efektiv mod la pronunțarea egalității de genuri în Moldova în următorii 3 ani. Planul Strategic reprezintă mai mult direcții ale principiilor decât o abordare prescriptivă. Este director din punct de vedere că acesta reprezintă o *metodă* (focusare pe "cum?") de a face față provocărilor identificate într-o măsură mai mare decât să prevedea unei game largi de acțiune (focusare pe "ce?"). Este deasemena un ghid atâta timp cât majoritatea inițiativelor și acțiunilor propuse rămân înafara influenței CPD-ului. (a se analiza figura de mai jos.). Cu toate acestea, pentru cel din urmă argument, este necesar un Plan Strategic efektiv.



O aproximare foarte simplistă a contextului strategiei CPD

Acest Plan Strategic își propune să dea răspuns unei sau mai multor note specifice într-un mod pragmatic și specific, conform următoarelor întrebări:

- (1) Care sunt ariile de interes (problemele-cheie) pe care CPD își va axa eforturile?
- (2) Care este punctul de referință în ceea ce privește situația problemei pe care noi vrem să il schimbăm și să-l influențăm în următorii 3 ani?
- (3) Care va fi metodologia utilizată de CPD pentru a aborda problemele identificate?
- (4) Care este planul de implementare și care sunt indicatorii cheie de măsurare a progresului sau eșecului?
- (5) Care sunt principalele ipoteze și riscuri care vor influența cel mai probabil într-o măsură pozitivă sau negativă desfășurarea strategiei?
- (6) Cum va fi evaluat și modificat Planul Strategic pe parcursul următorilor 3 ani?

II. Prezentarea problemelor

(1) Conducerea Politică și de Abilitare

Prezentarea problemei: Participarea și reprezentarea femeilor în cadrul organelor de decizie, atât la nivel local cât și național este relativ scăzută.

Unul din cei mai provocatori factori față de participarea femeilor este persistenta discriminare a candidaților femei în ceea ce privește poziționarea lor în listele de candidați. Acest calcul s-a efectuat analizând întreaga listă a candidaților în cadrul tuturor alegerilor parlamentare din Republica Moldova din perioada 1998-2010 și combinând lista de candidați care reflectă distribuția lor procentuală în listele lor originale. Lista sintetică a candidaților va arăta că, deși media de reprezentare a femeilor de-a lungul tuturor alegerilor din 1998-2010 a fost 23.9 %, reprezentarea femeilor în primele zece locuri a fost de 13,6%, reprezentanța femeilor în cadrul locurilor 10-20 a fost de 16.1% și așa mai departe.

Un alt mod de a reflecta nivelul de discriminare sistematică a candidaților de sex feminin este de a calcula *decalajul de gen la alegeri*. Acest decalaj al alegerilor este calculat ca diferența dintre procentul de candidați de sex feminin pentru o anumită poziție și procentul de femei cu locuri alese pentru poziția în cauză. Ipoteza în baza diferenței de genuri la alegeri este că dacă numărul total de candidați de sex feminin nu face față provocărilor specifice în procesul de alegeri atunci la nivel general procentul de femei candidați trebuie să fie egal cu procentul de femei care nu au fost alese. În caz că decalajul este negativ ipoteza este că femeile candidați au fost dezavantajate. Este important de remarcat că decalajul de gen la alegeri este calculat în baza procentajului și nu a numărului efectiv de candidați de sex feminin.

În perioada 1998-2010, Republica Moldova a fost supusă la șase alegeri naționale pentru Parlament. În fiecare dintre acestea decalajul de gen la alegeri a fost negativ (a se vedea tabelul mai jos). Acest lucru pur și simplu dovedește că candidații de sex feminin sunt sistematic discriminați în ceea ce privește rezultatele alegerilor și reprezentarea lor.

| Anul de alegeri | 1998 | 2001 | 2005 | 2009 Aprilie | 2009 Iulie | 2010 |
|---------------------|--------|-------|-------|--------------|------------|--------|
| Decalajul de genuri | - 6,8% | -7,2% | -7,2% | - 14,4% | - 2,8% | - 9,3% |

Tabel 1: Decalajele de genuri la alegeri, Alegeri Naționale 1998-2010

Același nivel al decalajelor de gen la alegeri pot fi urmărite în cadrul alegerilor locale. Cazul alegerilor locale este destul de interesant. În timpul alegerilor locale, alegătorii votează pentru trei tipuri de poziții: primar, persoanele consiliilor locale și regionale. Este, în general, considerat că, atunci când o persoană votează pentru primar, două aspecte sunt cruciale: în primul rând, alegătorii stabilesc percepția referitor la candidatul în cauză și în al doilea rând apartenența politică a candidatului. Prin urmare, votul tinde să fie atât personal cât și politic. Când cineva decide să voteze pentru alte poziții, el sau ea se confruntă cu o listă de candidați în mare parte necunoscuți alegătorului. Deci, votul tinde să fie politic într-un sens general.

Deci, în cazul alegerilor locale, diferențele de gen pot reflecta nivelul de influență a factorilor politici și nivelul de influență a alegătorilor, precum și modul în care stereotipurile de gen influențează decizia lor (îndeosebi în cazul primarilor). Tabelul de mai jos ilustrează decalajul de genuri pentru alegerile locale din anii 2007 și 2011.

| Alegerea | 2007 | 2011 |
|---|-------|------|
| Pierderile de gen la alegerile primarului | 5,5 % | 0,9% |
| Pierderile de gen la alegerile consilierului local | 8,1% | 4,6% |
| Pierderile de gen la alegerile consilierului regional | 20% | 11% |

Tabel 2: Decalajele de gen la alegeri, Alegeri Locale 2007 și 2011

După cum se poate observa diferența dintre sexe este mai mică atunci când alegătorul cunoștea candidatul și mai mare atunci când părțile au decis cu privire la componența listelor. Prin urmare, se poate presupune că elitele politice au fost discriminate mai mult, cu o marjă semnificativă față de alegători.

(2) Buna Guvernare și Participarea Comunității

Prezentarea problemei: Administrațiile Publice Locale nu pot să aplice eficient principiile de bună guvernare și să asigure participarea atât a bărbaților cât și femeilor în mod egal la luarea deciziilor și dezvoltarea comunității.

Administrațiile Publice Locale (APL) și cetățenii nu au putut trece de la procesul de "a dori" mai multă transparență la procesul de "a obține". Administrația Publică Locală nu are proceduri specifice privind transparența și cetățenii nu sunt suficient de vigilenți pentru a cere într-un mod sistematic de la administrația pe care ei au votat-o, un nivel ridicat de transparență și un proces deschis de luare a deciziilor.

Deoarece femeile sunt mai puțin reprezentate în cadrul structurilor formale de putere, interesele și perspectivele lor tind să fie neglijate sau puțin luate în considerare atunci când sunt luate decizii importante. Managementul și dezvoltarea comunității este la maxim orbit la nivel de genuri. Resursele comunității sunt alocate în principal printr-o perspectivă masculină: repararea drumurilor publice, subvenții pentru afaceri din domeniul agriculturii care sunt dominate de bărbați, lucrări publice, cu o atenție redusă la nevoile de gen.

Obiectivul proiectului dat este de a crea un cadru, în care premise de transparență menționate mai sus vor fi abordate.

(3) Antidiscriminare și Drepturile Omului

Descrierea problemei: În prezent, nu există modalități eficiente de a face față discriminării pe bază de gen pe piața muncii.

Legea privind Egalitatea de Gen constată că angajatorii se vor asigura că atât bărbații cât și femeile trebuie să beneficieze de tratament egal pe tot parcursul fazei ocupării forței de muncă (angajarea, performanța în carieră, remunerarea, promovarea). Angajatorii trebuie să pună în aplicare procedura pentru a preveni hărțuirea sexuală și să se asigure că atât bărbații cât și femeile se pot bucura de condiții familiale și favorabile de muncă.

În ciuda acestor dispoziții, foarte puțin progres a fost realizat în asigurarea reală a egalității de gen pe piața forței de muncă. Astfel, în anul 2008 salariul mediu lunar al femeilor a fost de 73,3 la sută din salariul mediu al bărbaților, o îmbunătățire de 0,7 % din 2007 și 2,4 % din 2002. Cu toate acestea, potrivit unui sondaj realizat în 2008 de Academia de Studii Economice din Moldova, 46, 5% din femeile angajate au considerat că au fost discriminate. Studiul arată că cele mai multe cazuri de discriminare apar în timpul fazei de angajare (42,5%), urmate de cazurile de discriminare în timpul fazei de promovare la locurile de muncă (37,6%) și în faza de remunerare (15%) din cazuri. Un sondaj realizat de Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare” (CPD), în 2007, a constatat că 58% dintre femeile angajate au considerat că bărbații au avansat profesional mult mai ușor decât au făcut-o acestea. Același studiu arată că 22,8% dintre femeile care lucrează au fost supuse la cazuri de hărțuire sexuală la locul de muncă. În cele mai multe cazuri (43%) femeile angajate nu au făcut nimic pentru a raporta de incident și multe dintre ele (65%) au declarat că în astfel de situații autorii nu au fost pedepsiți.

CPD crede cu tărie că Legea egalității de gen nu a reușit să abordeze dezechilibrele de gen de pe piața forței de muncă în cea mai mare parte, deoarece nu a furnizat atât angajatorilor cât și lucrătorilor instrumentele necesare pentru a face egalitatea de gen să se întâmple. După mai mult de 5 ani de la

adoptarea Legii privind egalitatea între femei și bărbați, punerea sa în aplicare este încă îngreunată de lipsa de înțelegere a modului în care egalitatea de gen defapt lucrează la nivel de întreprindere. Efortul depus de către CPD în acest domeniu va începe să abordeze acest eșec. În principal, CPD va construi parteneriate cu toate părțile interesate (angajatori și Sindicate).

(4) Suport pentru Mecanismul de Egalitate de Gen și pentru ONG-uri locale

Prezentarea problemei: Mecanismul Național de Egalitate de Gen este foarte puțin dezvoltat.

Comisia Națională a Guvernului cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați nu are nici un impact asupra modului de implementare a Planul Național de Acțiune. Departamentul pentru Egalitatea de șanse și Departamentul de Prevenirea a violenței în cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei este motivat și dornic de a se ocupa de principiului egalității de gen, dar are un număr insuficient de personal, suprasolicitat și nu are autoritatea pentru a asigura punerea în aplicare a legislației naționale și a acțiunilor în cadrul Planului Național de Acțiuni.

În cadrul Parlamentului Republicii Moldova, Comisia Drepturilor Omului și Relații Interetnice este însărcinat cu supravegherea punerii în aplicare a legislației naționale privind egalitatea de gen și asigurarea principiului egalității de gen care este integrată în procesul legislativ. În practică, în domeniul egalității de gen și a drepturilor femeilor, Comisia nu își îndeplinește rolul său. Nu sunt făcute evaluări de gen și nici un fel de termeni specifici nu sunt în curs de pregătire.

III. Metodologia

O metodologie eficientă (partea „cum?” a planului strategic) abordează obstacolele descrise mai sus, prin crearea și consolidarea unui avantaj specific. În cazul nostru avantajul este creat de: (1) focusarea pe cauzele primare și (2) și abordarea lor într-un final coordonat într-o manieră “end to end”.

În practică, acest lucru înseamnă că CPD va construi o foaie de parcurs logică folosind o combinație de abordări dintre intervenții politice și capacitatea de consolidare și abilitare. Foaia de parcurs logică va fi instrumentul de ghidare pentru a lua decizii pe baza cărora propunerea de proiect va dezvolta și implementa diversele oportunități oferite de finanțări. Este posibil ca unii donatori să dorească să finanțeze proiect de tip abilitare, în cazul în care CPD va încerca să echilibreze acesta cu capacitatea de consolidare a acestui tip de proiect sau de alte tipuri descrise mai jos.

Cu cât aceste proiecte vor fi mai bine coordonate cu atât CPD va fi mai motivat să obțină rezultatele propuse.

| Cauze primare/Obstacole | Exemple | Abordarea CPD | Exemple |
|--|---|--|--|
| Mecanisme Legale Slabe În multe cazuri legea este prea generică și nu oferă un cadru explicit de aplicare. | Partidele politice sunt obligate să ofere oportunități egale pentru bărbați și femei atunci când sunt create listele de candidați. Încă nu există cerințele specifice, stimulente sau sancțiuni pentru partidele politice pentru a se asigura că acestea respectă principiul egalității de gen. | Intervenți Politice: CPD va încerca să schimbe și să îmbunătățească cadre juridice specifice, în scopul de a clarifica cerințele, sancțiunile și stimulentele pentru principalele părți interesate. | Introducerea unei cote minime de reprezentare ca o cerință pentru toate partidele în scopul participării la alegeri. |
| Capacitate redusă: Toate părțile interesate instituționale au dat | Chiar dacă Administrațiile Publice Locale sunt obligate prin lege să integreze problematica genurilor în cadrul procesului local de | Intervențiile de Dezvoltare a Capacităților: CPD se va strădui să integreze | CPD poate evalua capacitățile APL-urilor cu referire la gen și să dezvolte un program de |

| | | | |
|---|---|---|--|
| dovadă de o capacitate redusă în promovarea egalității de gen. | dezvoltare, nici una din APL-uri nu respectă Legea pentru că pur și simplu nu există nici o capacitate în termeni de: (1) funcționari publici capabili, (2) proceduri interne privind egalitatea de gen (3) câțiva bărbați și femei au desegregat statisticile | inițiativele de dezvoltare a capacităților în fiecare dintre programele sau proiectele sale. Acest lucru se va face după o evaluare atentă a capacității. | dezvoltare a capacității și să ofere suport în implementare acestuia. |
| Implementare Slabă: De cele mai multe ori punerea în aplicare a principiilor egalității de gen este prea lentă și slabă în rândul stakeholder-ilor CPD | În ciuda multor traininguri, ghiduri și campanii de informare, s-a evidențiat un progres mic în termeni de creare a locurilor de muncă unde nu există discriminare. | Suport pentru Pilotare și Implementare: CPD va identifica campionii în egalitatea de gen și va oferi un sprijin vizat pentru punerea în aplicare a inițiativelor privind egalitatea de gen. | CPD va lucra cu companii medii și mari pentru a pilota și implementa politicile de bază a întreprinderilor privind prevenirea discriminării de gen. Sprijinul va include granturi mici, consultanță la fața locului etc. |
| Evidență slabă privind politicile de gen : Multe din părțile interesate a CPD încă nu dispun de claritate pentru a data dovezi pentru implementarea efectivă. | Majoritatea politicilor publice în Republica Moldova sunt elaborate și adoptate cu prea puțină atenție la nevoile femeilor și bărbaților. Un exemplu particular a fost incapacitatea CPD să ofere o consultanță bazată pe dovezi într-un mod efektiv Ministerului de Finanțe când a fost supus dezbaterilor bugetul din 2012. | Inițiative de cercetare: CPD va dezvolta și executa studii specifice, cluburi de opinii și documente de politici ținând cont de timp în așa mod ca să poată influența elaborarea politicilor. | CPD va elabora un document de politică privind utilizarea eficientă a cotelor, ca instrument pentru a spori participarea și reprezentarea femeilor. |
| Informare și conștientizare slabă: Pentru ca egalitatea de gen să se mențină este necesar un sprijin puternic din partea întregului popor. | Majoritatea părților interesate privind egalitatea de gen sunt sceptici când vine vorba de beneficiile reale ale egalității de gen. | Demonstrarea rezultatelor campaniilor privind egalitatea de gen: CPD va lansa campanii de informare pentru a face conexiune cu "viața reală" specifică | Poate fi egalitatea de gen practică? Există efecte demonstrabile între egalitatea de gen pe piața forței de muncă și creșterea economică? Cât de mult o comunitate pierde? |
| Abilități slabe și încurajarea egalității de gen: majoritatea indivizilor ce fac parte din categoria părților interesate în egalitatea de gen și potențialilor beneficiari au abilități mai puțin dezvoltate pentru a pune în aplicare/beneficia de egalitatea de gen. | Recentele studii a CPD arată că femeile tinere sunt marginalizate în baza mai multor motive în calitate de candidați în procesul de alegeri. Ele sunt marginalizate din punct de vedere a vârstei și a sexului. | În scopul de a adopta o schimbare, CPD va trebui să identifice persoanele implicate și să-i împuternicească să stimuleze schimbarea în ceea ce privește ca egalitatea de gen să existe în instituțiile, organizațiile sau comunitățile lor. | Spre exemplu CPD va iniția un Program de Leadership pentru Femei Tinere din Mediul Rural pentru a le stimula să fie mai active la luarea deciziilor locale și dezvoltarea comunității. |
| Capacități slabe în CPD: pentru a implementa inițiative specifice, CPD va trebui să abordeze unele din lacunele proprii de capacitate. | Pentru fiecare din zonele de interes CPD este lipsit de un set specific de capacități. De exemplu, există puțină experiență în cadrul CPD privind modul de inițiere a măsurilor de preventive a discriminării la nivel de întreprindere. | Inițiativele de dezvoltare a capacităților CPD: are scopul de a aborda anumite lacune de capacitate pentru fiecare sferă. | CPD va dezvolta sistemul eficient de urmărire și măsurare a bunei guvernări și egalitate de gen în cadrul APL-urilor. |

IV. Rezultate

| Arii de de interes: | Obiective Strategice: | Indicatori de referință 2011 | Rezultate 2015 | Rezultate Intermediare |
|--|--|--|---|---|
| (1) Leadership Politic și Abilitare | Creșterea reprezentării femeilor la luarea deciziilor atât la nivel local cât și național | (1) Candidatele femei pentru Alegerile Parlamentare din 2010– 28,1% , reprezentarea feminină în Parlament – 21% (2) Candidatele femei pentru alegerile locale, primari- 18, 9% , consilieri locali - 33, 2% , consilieri raionali – 28, 4% . Femei alese primari - 18, 51% , consilieri locali – 28, 6% , consilieri raionali – 17, 4% . | (1) Creșterea procentajului femeilor cel puțin până la 33%. Reprezentarea în Parlament – până la 28%. (2) Creșterea procentajului de candidați femei pentru poziția de primar – 30%; pentru consilieri – până la 40 % și 35 %. Primari femei– 25%, femei în consilii 35% și 25%. | Cota efectivă de reprezentare a fost introdusă în Codul Electoral. Modificări legale relevante referitoare la gen sunt binevenite de finanțele partidelor publice. Partidele și CEC-ul dezvoltă capacitatea pentru a promova EG în timpul alegerilor. |
| (2) Buna Guvernare și Participarea Comunității | Creșterea numărului de comunități unde principiile bune guvernării sunt aplicate. | (1) 5% din APL-uri implementează minimum număr de principii a unei guvernării și egalității de gen precum sunt definite de metodologia CPD ¹ . (2) 5% din APL-uri conduse de femei implementează minimum număr de principii a unei guvernării și egalității de gen precum sunt definite de metodologia CPD. | (1) 15% din APL-uri implementează minimum număr de principii a unei guvernării și egalității de gen precum sunt definite de metodologia CPD. (2) 25% din APL-uri conduse de femei implementează minimum număr de principii a unei guvernării și egalității de gen precum sunt definite de metodologia CPD. | APL-urile și ONG-urile locale dezvoltă capacitățile pentru a promova o bună guvernare și EG. Ghidurile privind EG pentru APL-uri au fost dezvoltate și adoptate. O rețea de APL-uri care promovează buna guvernare și egalitatea genurilor s-a creat și extins. |
| (3) Antidiscriminare și Drepturile Omului | Dezvoltarea modelelor efective pentru prevenirea discriminării în bază de gen la nivel de întreprinderi și îmbunătățirea sistemului de referință pentru protejarea victimelor discriminării. | (1) Nici o companie nu aplică de facto măsuri preventive privind discriminarea în bază de sex la nivel de întreprindere (2) Nici un caz privind discriminarea de gen nu a fost eficient documentat și soluționat în instanțe de judecată sau decontate. | (1) 10 companii aplică măsuri preventive privind discriminarea în bază de gen. (2) 50 cazuri de discriminare în bază de gen sunt documentate și prezentate instanțelor de judecată. | Ghiduri la nivel de politici a întreprinderilor privind discriminarea în bază de gen dezvoltate și adoptate de Guvern. Sindicatul de Muncă și Comerț dezvoltă capacități pentru EG. Proiect –pilot organizat și documentat împreună cu companii private. |
| (4) Suport pentru Mecanismul de Egalitatea Genurilor și pentru ONG-uri locale | Integrarea principiilor egalității de gen în politicile publice principale la nivel național și susținerea actorilor de stat pentru promovarea egalității de gen. | (1) Capacitatea incipientă de a efectua integrarea perspectivei de gen în cadrul celor 3 ministere resorta. (2) Mai puțin de 10 % din politicile publice au suferit un minim a evaluării egalității de gen până la adoptare. Mai puțin de 5 % din politicile publice au integrat recomandările privind egalitatea de gen. (3) 2 ONG-uri regionale și 10 ONG-uri locale dețin capacități emergente de integrare a dimensiunii de | (1) Capacitatea intermediară pentru a întreprinde în principalele 5 ministere și 1 Minister a dezvoltat capacitatea consolidată pentru integrarea dimensiunii de gen . (2) 30% (relevante) politici publice sunt evaluate din perspectiva egalității de gen. 15% din politicile publice au integrat recomandările privind egalitatea de gen. | Ghiduri privind integrarea dimensiunii de gen dezvoltate și adoptate de ministerele resort. Instrumente EG de evaluare elaborate și aplicate consecvent în cadrul CPD. Programul de Dezvoltare a Capacității implementat pentru ministerele resort. |

¹Cifra prezentată este o estimare. Un studiu de referință va reflecta o cifră mult mai exactă. Când vorbim despre metodologie noi ne referim la: (1) proceduri specifice pentru administrația publică locală care va oferi eficient informație pentru rezidenții săi cu privire la modul în care funcționează (**Transparență**). (2) Proceduri specifice a autorităților publice locale care pot comunica eficient cu locuitorii săi cu privire la inițiativele acestora. Modulurile în care administrația publică locală colectează și ia în considerare observațiile și opiniile membrilor comunității (**Participarea comunității**). (3) Proceduri specifice privind modul în care administrația publică locală face informațiile publice disponibile membrilor comunității la cererea acestora (**Accesul la informația de interes public**). (4) Proceduri specifice în care activitatea administrației publice locale este efectuată într-un mod măsurat și evaluat, care permite analiza cantității de resurse pentru a efectua sarcini specifice și a determina responsabilitățile asumate de indivizi pentru aceste activități. (**Responsabilitate**). (5) **Egalitatea de Gen** este încorporată în toate politicile majore la nivel local pentru a se asigura că atât femeile cât și bărbații beneficiază de resursele și serviciile locale. (6) Membrii comunității care conștientizează drepturile lor de participare sunt capabili de a le exprima pe deplin într-un mod sistematic.

| | | | | |
|--|--|-----|---|--|
| | | gen | (3) O rețea de 10-12 ONG-uri regionale din Nordul, Centrul, Sudul și Transnistria cu capacități emergente de integrare a dimensiunii de gen. (4) 60 ONG-uri din comunități sunt înrolați în promovarea dimensiunii de gen în comunități. | |
|--|--|-----|---|--|

V. Planul de Implementare

(1) Aria de Interes: Leadership Politic și Abilitare

| Inițiative pentru obținerea rezultatelor tematice 2015 | Descriere | Rezultate | Impact Anticipat | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|--|--|------|------|------|
| Intervenții politice: ce schimbări politice vor fi promovate? | (1) Dezvoltarea, dezbateră și votarea utilizării efective a sistemului de cote în cadrul Codului Electoral. | (1) Politică privind sistemele de cote este publicată și discutată cu 2 comisii parlamentare, 4 partide politice și ONG-uri locale. | Cota efectivă de reprezentare introdusă în Codul Electoral. | | | |
| | (2) Introducerea rectificărilor ce se ocupă de egalitatea de gen și finanțele partidelor publice. | (2) Politică privind reforma financiară a partidelor și egalității de sexe publicat și discutat cu partidele politice principale. | Modificări legale relevante referitoare la gen sunt binevenite de finanțele partidelor publice. | | | |
| Intervenții de Dezvoltare a Capacității: ce capacități trebuie să fie dezvoltate și pentru cine? | (1) Dezvoltarea capacităților interne pentru egalitatea de gen în cadrul a cel puțin 4 partide politice principale. | (1) Cel puțin 2 partide politice ating nivelul de maturitate intermediar privind egalitatea de șanse între bărbați și femei. (2) 4 Partide politice dezvoltă un plan de acțiune pe termen lung privind egalitatea de gen. | În cel puțin 2 partide se înregistrează o îmbunătățire evidentă privind egalitatea de gen, precum ar fi reprezentarea mai mare a candidaților femei în listele electorale. | | | |
| | (2) Dezvoltarea capacităților în cadrul CEC pentru a pune în aplicare aspectele de gen. | (2) CEC introduce un ofițer de gen angajat part-time în perioada electorală. | CEC devine angajat mai vizibil în promovarea egalității de gen în timpul alegerilor: dezagregând date, chestionând partidele cu privire la reprezentare. | | | |
| Suport de Pilotare și Implementare: cum CPD va oferi suport pentru aria dată? | (1) Acordarea unui sprijin tehnic CEC-ului privind egalitatea de gen. (2) Acordarea granturilor și suportului tehnic pentru majoritatea partidelor politice angajate în egalitatea de gen. | (1) În total cel puțin 40% din planurile de acțiune privind egalitatea de genuri sunt implementate. (2) 60% din dispozițiile privind egalitatea de gen din cadrul planului strategic sunt puse în aplicare. | CEC și îndeosebi partidele politice (cel puțin 2) înregistrează îmbunătățiri evidente în ceea ce privește egalitatea de gen. | | | |
| Inițiative de cercetare: ce tipuri | (1) Realizarea monitorizării de gen pentru toate alegerile din perioada 2012-2015. | (1) Monitorizarea rapoartelor elaborate pentru toate alegerile incluzând cel puțin 2 rapoarte intermediare ce vor fi discutate | Informație clară enunțată pentru a monitoriza și raporta atât ne-executanții cât și execuțiile în ceea | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| de studii și cercetări trebuie să fie realizate? | | înainte de fiecare alegeri. | ce privește egalitatea de gen în alegeri | | | | | | |
| | (2) Obținerea datelor reprezentative la nivel național cu privire la participarea politică a femeilor și bărbaților în politică și luarea deciziilor. | (1) Raport privind participarea bărbaților și femeilor manifestată și discutată anual. | Presarea APL să întreprindă mai agresiv principiile de bună guvernare și egalitate de gen. O atenție deosebită va fi acordată participării grupurilor vulnerabile. | | | | | | |
| Campanii de Informare/Conștientizare: ce tipuri de campanii pentru cine? | (1) Campanii Publice de promovare a sistemului de cote. | (1) Petiție pentru cererea semnării sistemului de cote de către 10000 cetățeni din toate regiunile Republicii Moldova | Presiuni asupra Parlamentului și Partidelor Politice pentru adoptarea sistemului de cote. | | | | | | |
| | (2) Forumul Anual Rural a Femeilor Lideri | | | | | | | | |
| Inițiative de Abilitare: ce tip și pentru cine? | (1) Desfășurarea Programului de Leadership pentru Femeile Tineri din Regiunile Rurale | (1) Până la 75 femei tinere din regiunile rurale dezvoltă capacitățile de lideri. | În 7 % din comunitățile rurale femeile tinere iau un rol mai activ de participare la luarea deciziilor și dezvoltare. | | | | | | |
| | (2) Livrarea Trainingului Leadership Electoral pentru femeile lideri locali din cadrul partidelor politice principale. | (1) 20 Lideri femei din principalele partide politice devin angajate în recrutarea și promovarea în rândul femeilor a participării la alegerile locale din 2015 în calitate de candidați. | Informație clară (mai mult decât media națională de reprezentare a femeilor) | | | | | | |
| Dezvoltare internă: care capacități-cheie trebuie CPD sa le dezvolte pentru a efectua cu succes implementarea tuturor inițiativelor? | (1) Dezvoltarea abilităților de cercetare a relației dintre finanțarea campaniilor și egalitatea de gen | (1) Metodologie privind finanțarea campaniilor și egalitatea de gen este în mod corespunzător cercetată și aplicată în următoarea perioadă de alegeri. | Mai multe date să susțină argumentele că metoda financiară a “biciului și biscuitului” este necesară pentru partide pentru promovarea egalității de gen . | | | | | | |
| | (2) Dezvoltarea metodologiei de monitorizare din perspectiva de gen în non sezonul alegerilor. | (1) Raiting-ul Partidelor Politice va fi făcut anual în sezonul non electoral privind egalitatea de gen. | Colaborarea cu Partidele politice pentru promovarea egalității de gen. | | | | | | |

(2) Aria de Interes: Buna Guvernare și Participarea Comunității

| Inițiative pentru obținerea rezultatelor tematice 2015 | Descriere | Rezultate | Impact Anticipat | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
|--|---|---|---|------|--|------|--|------|--|
| Intervenții politice: care schimbări a politicii vor fi promovate? | (1) Dezvoltarea ghidurilor pentru APL-uri cu privire la modul de integrare a principiilor egalității de gen în procesul de luare a deciziilor locale și dezvoltare. | (1) Ghidurile sunt adoptate cel mai probabil în calitate de recomandare pentru APL-uri, cu speranța că vor fi adoptate de majoritatea APL-urilor. | Practici emergente pentru integrarea egalității de gen în dezvoltarea locală crește cu aproximativ 30 % din APL-uri. | | | | | | |
| | (2) Inițierea unui Regulament cu privire la modul de a face bugetarea de gen la nivel local. | (2) Ghiduri sunt aprobate și APL-urilor le este cerut să le adopte într-o anumită perioadă. | Bugetele deja adoptate de 30 % din cele mai mare APL-uri ale Republicii Moldova, adopta ceva elemente a bugetării de gen. | | | | | | |
| | (3) Crearea ghidurilor pentru APL-uri privind indicatorii de gen. | (3) Ghidurile sunt aprobate și APL-urilor li se cere adoptarea acestora într-o anumită perioadă. | În toate domeniile APL-urile încep să colecteze, gestioneze și să utilizeze indicatorii de gen. | | | | | | |
| Intervențiile de Dezvoltare a capacităților: ce capacități trebuie să fie dezvoltate și de cine ? | (1) Inițierea Programului Dezvoltare Capacității privind buna guvernare și egalitatea de gen pentru APL-uri. | (1) Îmbunătățirea capacităților de buna guvernare și egalitate de gen dezvoltate pentru 100 comunități mici APL-uri și 10 orașe APL-uri. | Îmbunătățirea transparenței și angajament sporit pentru egalitatea de șanse în 50 APL-uri și 4 orașe APL-uri. | | | | | | |
| | (2) "Watch Dog Lab" a continuat anual axându-se pe anumite regiuni ale Moldovei pentru a crea sinergii între acestea. | (1) Îmbunătățirea capacităților privind egalitatea de gen și "Watch Dog Lab" elaborate pentru 45 ONG-uri | 30 ONG-uri devin campioni în egalitatea de gen la nivel local și regional. | | | | | | |
| Suport în Pilotare și Implementare: cum CPD va oferi suport pentru implementare în această arie? | (1) Granturi mici oferite APL-urilor pentru implementarea bunei guvernări și egalității de gen. | (1) 40 proiecte privind egalitatea de gen și buna guvernare sunt implementate de APL-uri. | | | | | | | |
| | (2) Implementarea multiplă a programelor privind buna guvernare la nivel local și raional. | | | | | | | | |
| Inițiative de cercetare: ce tip de | (1) Maparea națională a APL-urilor cu buna guvernare și egalitate de gen. | (1) Raportul anual a rating-ului APL-urilor privind buna guvernare și egalitatea de gen. | Presiune asupra APL-urilor pentru a se alătura bunei guvernări și egalității de gen. | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| studii și cercetări trebuie să fie realizate? | (2) Cercetarea participării civice a bărbaților și femeilor la nivel local. | (2) Identificarea regiunilor și grupurilor specifice de bărbați și femei care sunt cel mai mult excluși de la participare locală. | Presiune asupra APL-urilor pentru a se alătura bunei guvernări și egalității de gen. | | | | | | |
| Campanii de Informare/Sensibilizare: ce tipuri de campanii și pentru cine? | (1) Organizarea Săptămânii Transparenței împreună cu parteneri locali. | (1) Săptămâna Transparenței este organizată anual pentru a ajunge la numărul de 200 comunități. | Încurajarea a 10% de bărbați și femei din 100 comunități să consulte și să dezbată deciziile locale. | | | | | | |
| Inițiative de abilitare: ce tip și pentru cine? | (1) "Gender goes Local" – o serie de traininguri pentru primari și funcționarii administrației publice locale privind egalitatea de gen și a bunei guvernări. | (1) 40 din noii aleși primari-femei au participat cu succes la program. | 30% din primarii-femei dezvoltă abilități necesare pentru implementarea principiilor bunei guvernări și egalității de gen. | | | | | | |
| | (2) Inițiativa Abilitării Rurale: program pentru facilitarea, instruirea și încurajarea participării femeilor la nivel de comunitate. | (2) Aproximativ 40 grupuri de femei din ariile țintă au participat cu succes la program. | Comunitatea de femei bazată pe organizații devine mai activă în 30 % de comunități cu cea mai mică rată de participare. | | | | | | |
| Dezvoltare Internă: care capacități-cheie trebuie CPD să le dezvolte pentru a efectua cu succes implementarea tuturor inițiativelor? | (1) Dezvoltarea modelului "end to end" a bunei guvernări și egalității de gen la nivel local. | (1) Metodologia elaborată, testată și pilotată în 2-3 APL-uri . | Metodologia definitivă și înțelegere clară a beneficiilor și costurilor suportate de APL-uri. | | | | | | |
| | (2) Elaborarea unui sistem efectiv de măsurare a evoluției bunei guvernări și egalității de gen. | (2) Metodologia elaborată și testată într-o regiune țintă în parteneriat cu ONG-urile locale. | Metodologia elaborată cu o înțelegere clară referitor la modul de extindere la nivel național. | | | | | | |

(3) Aria de Interes: Anti-discriminare și Drepturile Omului

| Inițiative pentru obținerea rezultatelor tematice 2015 | Descriere | Rezultate | Impact Așteptat | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
|--|--|---|---|------|--|------|--|------|--|
| | | | | | | | | | |
| Intervenții politice: care schimbări a politicii vor fi promovate? | (1) Elaborarea unui Document de Dezvoltare Strategică Comună privind egalitatea de gen și nediscriminarea la locul de muncă. | (1) Strategia comună privind egalitatea de gen este adoptată de către Confederația Națională a Patronatelor și Sindicatelor din R. Moldova . | Sindicatul Muncitoresc și de Comerț devin mai implicate în promovarea egalității de gen. | | | | | | |
| | (2) Elaborarea propunerilor privind politicile întreprinderilor privind egalitatea de gen și politicile de non-discriminare. | (2) propunerile privind politicile întreprinderilor privind egalitatea de gen și politicile de non-discriminare sunt adoptate de către Ministerul de guvernare. | Cel puțin formal 50% din companiile cărora li s-a cerut adoptarea politicilor la nivel de întreprindere privind discriminarea în bază de sex au implementat politicile. | | | | | | |
| | (3) Politicile integratoare a egalității de gen sunt elaborate și adoptate de către Confederația Națională a Comerțului și Muncitorilor din Republica Moldova. | (1) Politicile integratoare a egalității de gen sunt adoptate de către Confederația Națională a Comerțului și Muncitorilor din R. Moldova . | Creșterea reprezentării femeilor la posturile de conducere în cadrul Sindicatelor de Muncitori și de Comerț. | | | | | | |
| Intervențiile de Dezvoltare a capacităților: ce capacități trebuie să fie dezvoltate și de cine ? | (1) Oferirea unui program de dezvoltare a capacității pentru Unitățile de Gen în cadrul Sindicatelor de Comerț și Muncă privind integrarea dimensiunii de gen. | (1) Unitățile de gen vor dezvolta capacitatea pentru a efectua integrarea egalității de gen în lucrul ambelor unități: Confederațiile de Comerț și Muncitori. | Cel puțin 30 % din acțiunile prevăzute în Documentul Comun sunt implementate. | | | | | | |
| | (2) Dezvoltarea capacităților în cadrul sindicatelor pentru a identifica, documenta și contesta cazurile de discriminare. | (2) 10 avocați a Sindicatelor dezvoltă capacitățile pentru a identifica, documenta, consulta și contesta cazurile de discriminare bazată pe sex pe piața forței de muncă. | Mai multe cazuri de discriminări în baza de sex sunt susceptibile de a fi identificate și tratate în mod corespunzător de Sindicate. | | | | | | |
| | (3)Curs de Formare pentru HR specialiști privind egalitatea de gen și nediscriminare. | (3) 20 companii private dezvoltă capacitatea de implementare a politicilor non-discriminatorii la nivel de întreprindere. | 20 companii sunt mai predispuse să elaboreze și implementeze politici non-discriminatorii la nivel de întreprindere. | | | | | | |
| Suport în Pilotare și Implementare: cum CPD va oferi suport pentru implementare | (1) Proiectarea și implementarea proiectelor pilot privind egalitatea de gen și politicilor non-discriminatorii la locurile de muncă în 20 companii. | (1) Cel puțin 20 companii pilotează politici privind discriminarea bazată pe sexe la nivel de întreprindere. | În cadrul a 15 companii politicile pilot la nivel de întreprindere au fost considerate de succes și adoptate pe bază permanentă. | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| În această arie? | (2) Programul de Burse pentru avocații sindicatelor pentru a contesta cazurile privind discriminarea bazată pe sex. | (2) Cel puțin 50 cazuri de discriminare bazată pe sex sunt identificate, documentate și gata pentru a fi contestate. | Cel puțin 20 de cazuri contestate cu succes. | | | | | | |
| Inițiative de cercetare: ce tip de studii și cercetări trebuie să fie realizate? | (1) Cercetări privind discriminarea de gen pe piața forței de muncă. | (1) Raport elaborat pe discriminarea în bază de gen în cadrul pieței de muncă, cel puțin anual. | Un set de indicatori cu privire la discriminarea de gen vor fi elaborați pentru a măsura progresul în domeniu. Deasemenea referință națională pentru Guvern. | | | | | | |
| | (2) Chestionarea angajatorilor cu privire la politicile de egalitate de gen și anti discriminare la nivel de întreprindere. | (2) Raport de progres privind rata de implementare a politicilor la nivel de întreprindere în rândul companiilor private. | Un set de indicatori pentru a aprecia progresul și să propună urmărirea intervențiilor publice în ceea ce privește politicile de discriminare printre companiile private. | | | | | | |
| Campanii de Informare/Sensibilizare: ce tipuri de campanii și pentru cine? | (1) Organizarea anuală a "EQUAL Business Gala Awards" (Gala Premiilor Business-ului Egal) | (1) Practici bune privind egalitatea de gen și nondiscriminare în Moldova vor fi elaborate și difuzate la alte 300 companii. Marca "EQUALITY" acordată top 5 companii de succes. | Sporirea gradului de conștientizare în rândul companiilor private cu privire la importanța adoptării și implementării politicilor non-discriminatorii la nivel de întreprindere. | | | | | | |
| | (2) Organizarea anuală a "EQUAL Business Summit (Summit: Business Egal) | | | | | | | | |
| | (3) Campania de luptă împotriva discriminării bazată pe sex și conștientizare în rândul membrilor Confederației de Comerț. | (3) Atingerea a aproximativ 10000 membri în cadrul sindicatelor locale, cu informație relevantă cu privire la modul de referire față de cazurile de discriminare în bază de sex. | Crearea conștientizării sporite în rândul membrilor sindicatelor locale privind discriminarea de gen pe piața forței de muncă. | | | | | | |
| Inițiative de abilitare: ce tip și pentru cine? | (1) Curs de instruire pentru liderii Sindicatelor de Comerț locale privind egalitatea de gen și nediscriminarea la locul de muncă. | Cel puțin 100 lideri a sindicatelor locale muncitorești sunt instruiți cu privire la modul de identificare și tratare a cazurilor de discriminare în bază de sex. | Creșterea capacității de jos în sus pentru identificarea și tratarea cazurilor de discriminare în bază de gen pe piața forței de muncă. | | | | | | |
| Dezvoltare Internă: care capacități-cheie trebuie CPD să le dezvolte pentru a efectua cu succes implementarea tuturor inițiativelor? | (1) Organizarea trainingurilor privind politicile de non-discriminare la nivel de întreprindere (2) Stabilirea contactelor cu parteneri externi cu experiență avansată în acest domeniu. | (1) Metodologia internă privind politicile non-discriminare la nivel de întreprindere sunt elaborate. (2) Cel puțin 2 vizite externe efectuate. | CPD dezvoltă înțelegerea practică despre cum să dezvolte politici non-discriminatorii la nivel de întreprindere. | | | | | | |

(4) Aria de Interes: Suport pentru Mecanismul de Egalitate de Gen și pentru ONG-urile locale

| Inițiative pentru obținerea rezultatelor tematice 2015 | Descriere | Rezultate | Impact Așteptat | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
|---|---|---|--|------|--|------|--|------|--|
| Intervenții politice: care schimbări a politicii vor fi promovate? | (1) Elaborarea consolidată a fișelor de post pentru unitățile de gen în cadrul ministerelor de resort. | (1) Fișele de post pentru unitățile de gen sunt adoptate în toate 6 ministere de resort. | Cel puțin în ministerele resort, unitățile de gen vor avea structurat clar responsabilitățile și răspunderea. | | | | | | |
| | (2) Dezvoltarea metodologiei holistice unificate privind integrarea egalității de gen în politicile publice pentru unitățile de gen. | (2) Metodologia este adoptată în cadrul guvernării drept o procedură standard pentru guvernarea în baza integrării dimensiunii de gen. | Integrarea perspectivă de gen în cadrul guvernării va deveni în timp mai standardizată și mai previzibilă. | | | | | | |
| | (3) Consultanță politică periodic privind egalitatea de gen oferită prin intermediul Consiliului Național de Participare | (3) Cel puțin 10 politici publice sunt evaluate prin prisma de gen. | Cel puțin 5 sfaturi politice relevante au fost furnizate guvernării. | | | | | | |
| Intervențiile de Dezvoltare a capacităților: ce capacități trebuie să fie dezvoltate și de cine ? | (1) Programul de dezvoltare a capacității pentru unitățile de gen în ministerele de resort. (2) Program de dezvoltare a capacităților pentru ONG-uri locale și regionale | (1) Toate unitățile de gen adoptă planurile de dezvoltare a capacității. (2) Evaluările de referință sunt completate și planurile de dezvoltare a capacității sunt aprobate. | Unitățile de gen din ministerele de resort vor avea o abordare mai coordonată și focusată pe consolidarea capacității. | | | | | | |
| Suport în Pilotare și Implementare: cum CPD va oferi suport pentru implementare în această arie? | (1) Suport acordat 3 celor mai relevante unități de gen în implementarea planurilor de dezvoltare a capacității. | (1) Până la 60 % din acțiuni din planurile de dezvoltare a capacității sunt implementate. | Unitățile de gen dezvoltă capacitățile într-un mod măsurabil. | | | | | | |
| Inițiative de cercetare: ce tip de studii și cercetări trebuie să fie realizate? | (1) Evaluarea capacității unităților de gen în cadrul a 6 ministere resort. | (2) Elaborarea rapoartelor de evaluare a capacității în unitățile de gen produse. | Un set de indicatori pentru măsurarea progresului privind consolidarea capacității în rândul unităților de gen. | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Dezvoltare Internă: care capacități-cheie trebuie CPD să le dezvolte pentru a efectua cu succes implementarea tuturor inițiativelor?</p> | <p>(1) Elaborarea metodologiei interne cu privire la modul de evaluare a politicilor publice privind egalitatea de gen. (2) Realizarea instruirilor interne cu participarea membrilor Consiliului Național de Participare cu privire la integrarea perspectivei de gen în politicile publice.</p> | <p>(1) Metodologia elaborată și pilotată cu succes pentru 4 politici publice.</p> | <p>Capacitate sporită a CPD pentru a oferi consultanță privind calitatea politicilor publice în corelare cu egalitatea de șanse între bărbați și femei prin intermediul Consiliului Național de Participare.</p> | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|

VI. Cadrul de Evaluare a Performanței

Noi credem că un proces de evaluare eficient ar trebui să fie simplu și constant. Chiar dacă CPD va fi riguros, în efortul său de evaluare, nu ne dorim pentru procesul de evaluare o sarcină care solicită o mulțime de timp și energie.

Procesul de evaluare va fi efectuat în mod oficial în luna ianuarie a fiecărui an. Echipa CPD va elabora un raport provizoriu și îl va prezenta consiliului CPD pentru aprobare. Aprobarea raportului de performanță va fi urmat de modificările Planului Strategic.

Fiecare raport anual de performanță ar trebui să aibă următoarea structură orientativă:

| | |
|--|--|
| 1. Introducere 1,5 pagini | (1) Scopul Evaluării (2) Contextul evaluării (3) Întrebările principale de evaluare (4) Cele mai importante descoperiri și concluzii |
| 2. Metodologia de Evaluare 1 pagină | (1) Descrierea matricei de evaluare (ce a fost evaluat) (2) Descrierea metodei de colecție și analiză a datelor (3) Referință la indicatori, indicatori de bază (4) Sursele de date (5) Descrierea modului de efectuare a evaluării (6) Descrierea limitelor de evaluare |
| 3. Descrierea programului 2 pagini | (1) Scopul și obiectivul (2) Model logic de intervenție, rezultatele dorite și impactul preconizat (3) Beneficiarii și principalele părți interesate (4) Progres înregistrat bazat pe date recente |
| 4. Descoperiri 4 pagini | Pentru fiecare Arie a Programului: (1) Care activități planificate nu au fost implementate? De ce? (2) Care rezultate pe termen scurt produse planificate nu au fost implementate? De ce? (3) Care rezultate planificate nu au fost obținute? De ce? (4) Orice alte efecte neintenționate, efecte și rezultate obținute. |
| 5. Concluzii 2 pagini | (1) Este CPD pe calea de a-și îndeplini obiectivele? (2) Concluzii pentru fiecare arie a programului. (3) Care sunt succesele și eșecurile anului? (4) Ce poate fi învățat din acestea? |
| 6. Recomandări 2 pagini | (1) Recomandări generale – ar trebui să schimbăm direcția? (2) Recomandări pentru fiecare Arie a Programului. (3) Recomandări pentru a incorpora lecțiile învățate și cele mai bune practici. |
| 7. Managementul Problemelor 2 pagini | (1) Este strategia CPD fundamentată adecvat? (2) Care sunt principalele lacune de capacitate și cum de făcut față acestora? (3) Dispune CPD de personal adecvat? |