



Raport regional

Reprezentarea femeilor în procesul decizional: Perspective și provocări în Moldova, Ucraina și Georgia

NOIEMBRIE 2024

Acest raport a fost elaborat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (Moldova), în parteneriat cu Fundația Femeilor din Ucraina și Centrul Est-European pentru Democrație Multipartidă (Georgia), cu sprijinul Fundației Konrad Adenauer Stiftung Moldova. Opiniile și punctele de vedere exprimate aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat poziția KAS.

CUPRINS

INTRODUCERE	3
SITUAȚIA GENERALĂ A FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR ÎN REGIUNE	5
DATE DEMOGRAFICE GENERALE	5
PIAȚA MUNCII.....	7
EDUCAȚIA	12
ANTREPRENORIATUL.....	15
VIOLENȚA BAZATĂ PE GEN	16
LEADERSHIPUL FEMEILOR ȘI PARTICIPAREA POLITICĂ.....	26
FEMEILE ÎN ALEGERI	26
FEMEILE ÎN PUTEREA LEGISLATIVĂ ȘI EXECUTIVĂ	27
FEMEILE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ LOCALĂ.....	33
FEMEILE ÎN INSTITUȚIILE JUDICIARE ȘI ÎN FUNCȚII DE CONDUCERE PUBLICĂ.....	36
FEMEILE ÎN FORȚELE DE ORDINE ȘI SECURITATEA NAȚIONALĂ.....	38
PREVEDERI LEGALE NAȚIONALE, POLITICI ȘI MĂSURI PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN / PARTICIPĂRII FEMEILOR	40
PRINCIPIILE DE ORGANIZARE A PUTERII ÎN STAT	40
SISTEMUL ELECTORAL.....	43
MĂSURI DE SPRIJIN PENTRU FEMEI ÎN PROCESUL ELECTORAL.....	45
INSTITUȚII PENTRU EGALITATE DE GEN.....	49
CADRUL PENTRU EGALITATEA DE GEN ÎN PROCESUL DECIZIONAL: LEGISLAȚIE, STRATEGII ȘI PLANURI DE ACȚIUNE.....	51
ALTE MĂSURI RELEVANTE PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN.....	54
CONCLUZII PRINCIPALE.....	61
RECOMANDĂRI.....	64

AUTORI

Alexandra ERMOLENCO (Moldova)
Natalia COVRIG (Moldova)
Alina ANDRONACHE (Moldova)
Mykhailo KORUKALOV (Ucraina)
Ana MAGRAKVELIDZE (Georgia)

INTRODUCERE

De-a lungul istoriei, femeile s-au bucurat de mai puține oportunități economice, acces redus la servicii și resurse, precum și de un nivel mai scăzut de participare politică și civică. Barierele cu care se confruntă femeile au dus la inegalități semnificative de gen, cu repercusiuni asupra vieților lor, cum ar fi o expunere mai mare la sărăcie, acces limitat la activități generatoare de venit și un risc mai ridicat de violență, etc. Pentru a realiza echitatea de gen, este crucială consolidarea puterii decizionale a femeilor, îmbunătățirea accesului lor la oportunități și resurse și întărirea capacității lor de a genera schimbări și de a influența deciziile care le afectează viața, în special prin participare politică și leadership.

Problema asigurării oportunităților egale pentru femei și bărbați în viața politică, socială și economică devine tot mai proeminentă pe agenda publică. Conform Declarației Universale a Drepturilor Omului, idealul unor ființe umane libere care se bucură de libertate civilă și politică, precum și de libertate de de a nu le fi teamă, poate fi realizat doar dacă se creează condițiile în care fiecare să se poată bucura de drepturile sale civile, politice, economice, sociale și culturale. Unul dintre cele mai importante tratate privind eliminarea discriminării de gen este *Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor (CEDAW)* – un tratat internațional privind drepturile omului care protejează drepturile tuturor femeilor. Acesta obligă țările semnatare să întreprindă acțiuni pentru a preveni și reduce discriminarea împotriva femeilor în diverse domenii, inclusiv în sfera politică. Convenția Europeană pentru Protecția Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (CEDO) și Protocoalele sale reprezintă un alt set de instrumente internaționale care cer țărilor semnatare să ia măsuri adecvate pentru a interzice discriminarea bazată pe sex în raport cu toate drepturile acoperite (art. 14), să asigure dreptul la alegeri libere (articolul 3, Protocolul 1) și să garanteze că nimeni nu este discriminat pe baza sexului de către autoritățile publice (Protocolul 12). Aceste standarde internaționale oferă o bază juridică solidă pentru toate statele în vederea asigurării drepturilor egale ale femeilor de a vota, de a candida și de a fi alese.

În mod specific, drepturile femeilor la participare egală în viața politică la toate nivelurile guvernamentale sunt recunoscute în cadrul normativ internațional¹, așa cum este subliniat în Declarația de la Beijing și Platforma pentru Acțiune², și susținut, decenii mai târziu, în Agenda 2030 pentru Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD). Importanța participării politice egale la toate nivelurile guvernamentale este clară în formularea țintei ODD 5.5 – „asigurarea participării depline și efective a femeilor și a oportunităților egale pentru leadership la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică” – precum și în alegerea indicatorilor pentru monitorizarea progresului în realizarea acestei ținte³. Sunt incluși doi indicatori privind reprezentarea femeilor în luarea deciziilor în viața politică: indicatorul ODD 5.5.1a privind reprezentarea femeilor în parlamente – anterior inclus în cadrul de monitorizare a Obiectivelor Mileniului pentru Dezvoltare (OMD) – și indicatorul ODD 5.5.1b, un indicator nou privind reprezentarea femeilor în administrația locală⁴.

Participarea politică a femeilor este esențială pentru o democrație bine funcțională. Incluziunea lor reprezintă atât o chestiune de justiție, cât și un factor cheie în promovarea unei guvernări mai eficiente. Atingerea unei reprezentări egale a femeilor în instituțiile alese și în pozițiile de decizie, în proporție egală cu bărbații, este crucială pentru stabilirea credibilității și legitimității parlamentelor, adunărilor naționale și guvernelor locale. Totuși, deși constituie jumătate din populația mondială, femeile reprezintă doar aproximativ 20% din parlamentari.

Prin urmare, este important să se analizeze reprezentarea femeilor în roluri de decizie și conducere și să se examineze impactul creșterii reprezentării politice a femeilor asupra legilor și politicilor care

¹ Convenția privind Drepturile Politice ale Femeilor (1953), art. II și III (Adunarea Generală a Națiunilor Unite, 31 martie 1953. Seria Tratatelor, vol. 193, p. 135); Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice (1966), art. 2 și art. 25 (Adunarea Generală a Națiunilor Unite, 16 decembrie 1966).

² Platforma de la Beijing pentru Acțiune, paragrafele 1, 44, 181 și 190(a) (Națiunile Unite. Raportul celei de-a Patra Conferințe Mondiale privind Femeile. Beijing, 4-15 septembrie 1995).

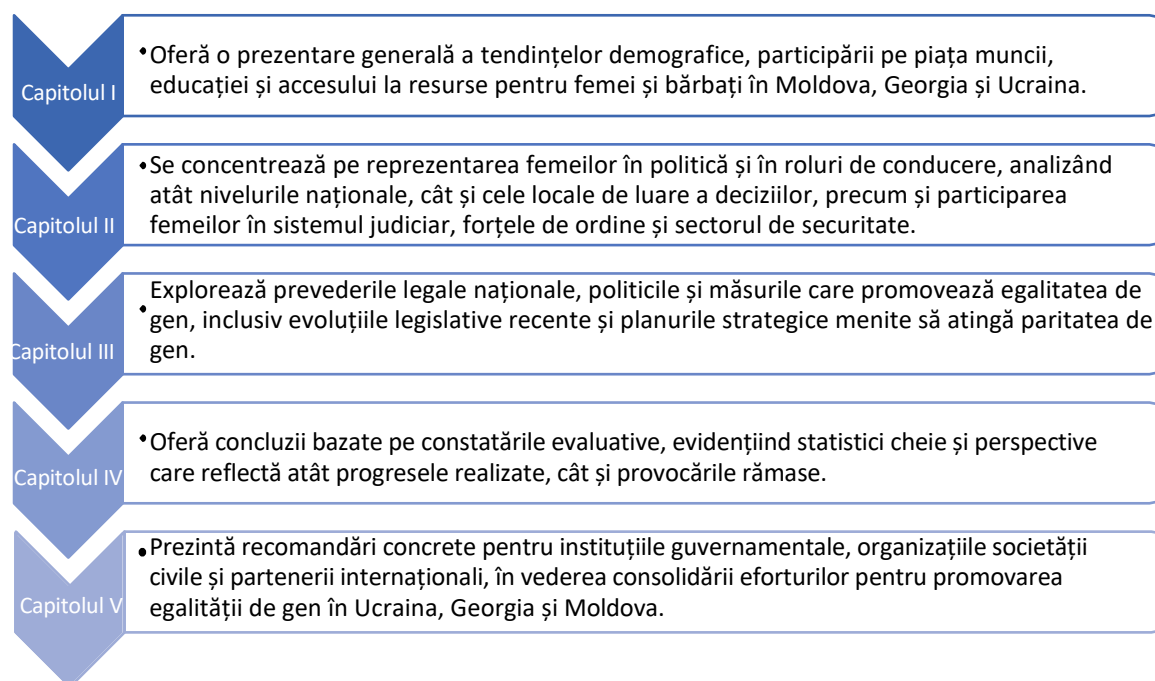
³ Adunarea Generală a Națiunilor Unite (2015). Transformarea lumii noastre: Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă. Rezoluție adoptată de Adunarea Generală la 25 septembrie 2015. A/RES/70/1. Seria Tratatelor, vol. 999, p. 171; și Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor (1979), art. 3 și art. 7 (Adunarea Generală a Națiunilor Unite, 18 decembrie 1979. Seria Tratatelor, vol. 1249, p. 13).

⁴ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Womens-representation-in-local-government-en.pdf>

promovează egalitatea economică și juridică de gen. Aceste informații ar putea transforma cercul vicios al drepturilor legale limitate și al diminuării emancipării economice într-un cerc virtuos, în care femeile participă mai activ în procesul politic, ocupă poziții de conducere și decizie și promovează legi și politici care le împuternicesc.

Acest raport oferă perspective importante privind reprezentarea femeilor în luarea deciziilor și în poziții de conducere în Moldova, Ucraina și Georgia. În perioada între iulie și octombrie 2024, a fost realizată o cercetare regională în toate cele trei țări pentru a analiza situația generală a femeilor și bărbaților în viața socială și politică. Raportul oferă o analiză comparativă cuprinzătoare a situației actuale din Ucraina, Moldova și Georgia privind statutul femeilor și accesul lor la funcții de decizie. Sunt evidențiate realizările cheie, provocările persistente și domeniile în care sunt necesare eforturi suplimentare. Analiza examinează dinamica de gen în diverse sectoare, inclusiv piața muncii, participarea politică, educația, accesul la resurse și violența bazată pe gen, precum și eficacitatea eforturilor naționale și internaționale de promovare a egalității de gen.

Raportul este structurat în cinci capitole principale:



Pe parcursul procesului de analiză au apărut mai multe obstacole și limitări. Una dintre cele mai semnificative provocări a fost procesul diferențiat de colectare a datelor în cele trei țări pentru anumiți indicatori. De asemenea, unele țări au fost lipsite de date specifice. O altă limitare majoră a fost legată de disponibilitatea datelor în Ucraina, ca urmare a războiului în desfășurare și a deteriorării proceselor interne de colectare a datelor. Drept urmare, unele aspecte nu au putut fi evaluate comparativ între țări. Cu toate acestea, raportul include informații care ajută la conturarea unei viziuni asupra situației actuale.

Raportul a fost elaborat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (Moldova), Fondul Femeilor din Ucraina (Ucraina) și Centrul Est-European pentru Democrație Multipartidă (Georgia), cu sprijinul Biroului Fundației Konrad Adenauer din Moldova.

SITUAȚIA GENERALĂ A FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR ÎN REGIUNE

DATE DEMOGRAFICE GENERALE

De la recâștigarea independenței în anii '90, toate cele trei țări au trecut prin schimbări profunde.

Populația totală a scăzut considerabil din cauza proceselor ample de migrație, ceea ce a condus la reduceri notabile ale ratelor natalității și mortalității. În ultimii zece ani, populația Moldovei a scăzut cu 13,14%, a Georgiei cu 0,6%, iar a Ucrainei cu 9,39% din totalul populației acestor țări. Totuși, cel mai mare număr de persoane plecate a fost înregistrat în Ucraina – peste 4,25 milioane de persoane. Populația Ucrainei a suferit schimbări semnificative din cauza războiului în desfășurare, care a agravat fenomenul migrației, femeile constituind acum majoritatea populației. În luna mai 2024, populația Ucrainei este estimată la aproximativ 32 de milioane de persoane (conform raportului Băncii Mondiale⁵). De la invazia pe scară largă a Rusiei în 2022, Ucraina a cunoscut un exod masiv al populației în căutarea siguranței, atât în interiorul țării, cât și în străinătate. Banca Mondială estimează că în jur de 5 milioane de ucraineni ar putea rămâne în străinătate chiar și după încheierea războiului, ceea ce va afecta în continuare structura demografică a țării⁶. Această tendință de migrație evidențiază o potențială provocare demografică pe termen lung, întrucât mulți bărbați și femei ucraineni s-ar putea să nu se întoarcă, contribuind la o reducere permanentă a populației active din Ucraina.

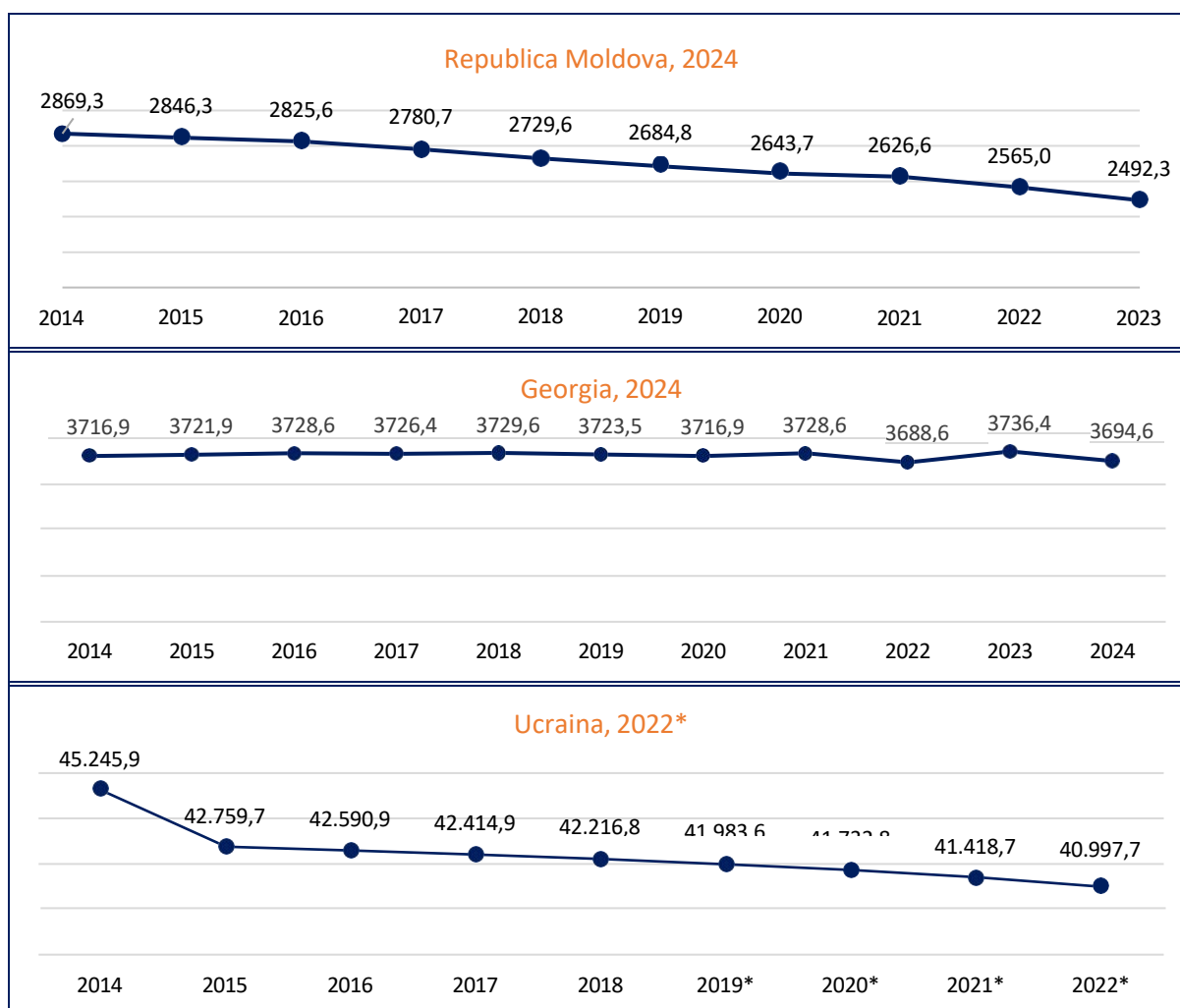


Figura 1. Tendințe demografice, mii de persoane, persoane, 2022/2024 Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei și Ucrainei

* Cu excluderea teritoriilor temporar ocupate ale Republicii Autonome Crimeea și orașul Sevastopol

⁵ Banca Mondială afirmă că alți 1,8 milioane de ucraineni au atins limita sărăciei pe măsură ce războiul cu Rusia continuă. Reuters, 30 mai 2024. <https://www.reuters.com/world/europe/world-bank-says-18-mln-additional-ukrainians-poverty-russias-war-drags-2024-05-30/>

⁶ Ibid.

Ponderea medie a femeilor în toate cele trei țări este de aproximativ 56,4%, în timp ce cea a bărbaților este de 43,6%. La începutul lunii ianuarie 2024, populația totală a Georgiei era de 3.694.600 de persoane, dintre care femeile reprezentau 51,97%. O tendință similară este observată și în Moldova, unde femeile constituie 53,4% din populație, iar bărbații 46,6%. În Ucraina, înainte de războiul la scară largă, femeile reprezentau aproximativ 53,6% din populație. Totuși, raportul actual dintre sexe este necunoscut. Această incertitudine se datorează parțial războiului, întrucât bărbații sunt mai predispuși să fie mobilizați în armată sau să fie părăsit țara pentru a munci în străinătate.

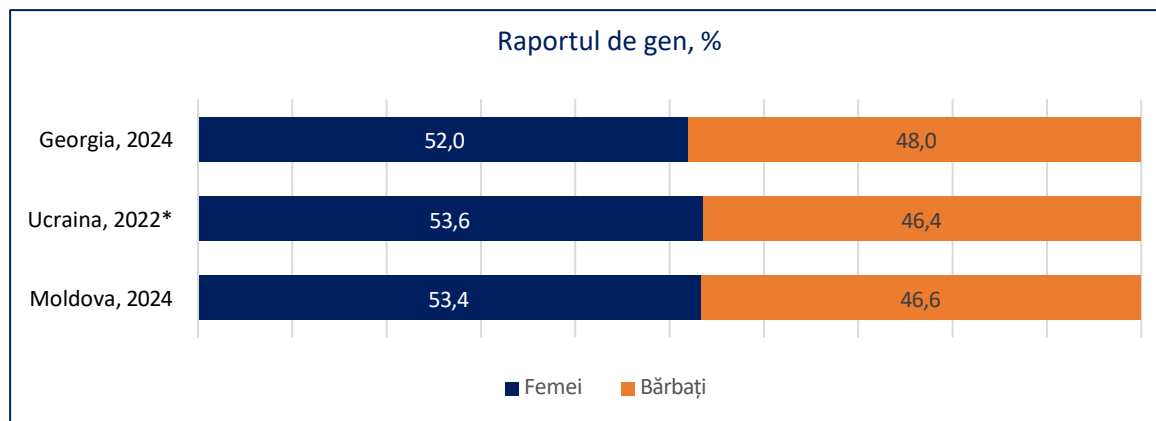


Figura 2. Raportul de gen pe țară, %, 2022/2024

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei și Ucrainei

* Cu excluderea teritoriilor temporar ocupate ale Republicii Autonome Crimeea și orașul Sevastopol.

Populația vârstnică rămâne a fi un grup demografic semnificativ. În prezent, populația Georgiei este în proces de îmbătrânire. Între anii 2002 și 2023, ponderea femeilor cu vârsta de 65 de ani și mai mult în totalul populației feminine a crescut de la 15,3% la 18,7%, în timp ce procentul corespunzător pentru bărbați a crescut de la 10,9% la 12,1%. În Ucraina, înainte de război, populația cu vârsta de 60 de ani și mai mult reprezenta un sfert din populația totală. Având în vedere că femeile trăiesc, în medie, cu 10 ani mai mult decât bărbații, acestea constituie o pondere mai mare a populației vârstnice. În Moldova, populația este, de asemenea, în proces de îmbătrânire. La 1 ianuarie 2024, vârsta medie a populației a crescut cu 0,6 ani față de anul precedent (de la 40,5 ani la 41,1 ani). Vârsta medie a populației feminine era de 42,9 ani, cu 3,8 ani mai mare decât vârsta medie a populației masculine (39,1 ani)⁷.

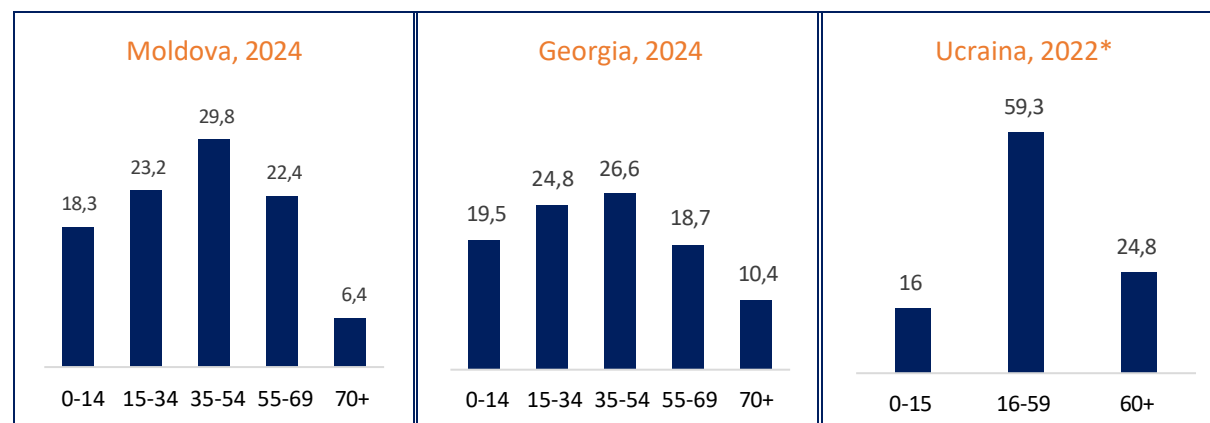


Figura 3. Populația pe grupe de vârstă, %, 2022/2024

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei și Ucrainei

* Cu excluderea teritoriilor temporar ocupate ale Republicii Autonome Crimeea și orașul Sevastopol.

În timp ce rata sărăciei absolute este în scădere în Georgia, aceasta este în creștere în Moldova. În ultimii cinci ani, rata sărăciei absolute în Georgia a scăzut de la 19,5% în 2019 la 11,8% în 2023. În contrast, peste un sfert din populația Moldovei se confruntă cu sărăcia. În 2023, rata sărăciei absolute a

⁷ https://statistica.gov.md/en/population-with-usually-resident-population-by-sex-and-age-group-9578_61297.html

crescut la 31,6%. Conform unui raport al Băncii Mondiale, sărăcia în Ucraina a crescut dramatic, aproximativ 9 milioane de persoane trăind în sărăcie, ceea ce reprezintă 29% din populație. Din 2020, încă 1,8 milioane de persoane au ajuns sub pragul sărăciei⁸, iar această cifră ar fi putut fi și mai mare dacă nu ar fi existat sprijinul extern substanțial oferit de partenerii internaționali. Acest ajutor a fost deosebit de important pentru familiile monoparentale și pentru cele care îngrijesc membri cu dizabilități, aflate printre cele mai vulnerabile categorii în fața riscului de sărăcie.

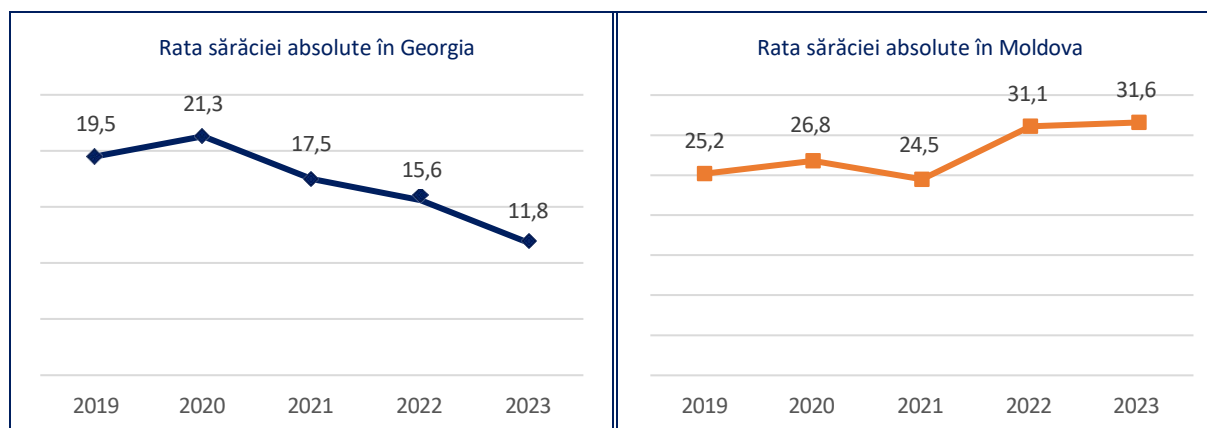


Figura 4. Rata sărăciei absolute în Georgia și Moldova, %, 2019-2023
Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei și Ucrainei

PIAȚA MUNCII

Tendențele cu privire la ratele de ocupare a forței de muncă diferă ușor între cele trei țări. Până în 2021, în toate cele trei țări, aproximativ 45% din populație era angajată, cu cea mai mare rată de ocupare înregistrată în Ucraina: 49,3%. În ultimii cinci ani, tendința a prezentat fluctuații ușoare de la an la an, cu o diferență de mai puțin de 2% între Moldova și Georgia. În Georgia, de exemplu, rata de ocupare a crescut de la 43,2% în 2019 la 45,1% în 2023, ceea ce indică o îmbunătățire în crearea locurilor de muncă. Deși acest lucru a dus la o scădere a ratei șomajului, rata șomajului din Georgia rămâne cea mai ridicată dintre cele trei țări: 16,4%. În Moldova, rata de ocupare a forței de muncă a crescut cu 3% între 2019 și 2023, în timp ce rata șomajului în 2023 a fost de 4,6%. Ambele țări au fost afectate semnificativ de criza provocată de COVID-19, care a dus la o scădere bruscă în anul 2020. În același timp, piața muncii din Ucraina a fost grav afectată de războiul în desfășurare, ceea ce a dus la o scădere semnificativă a ocupării forței de muncă la nivel național. Forța de muncă, care constituia 17,4 milioane de persoane în 2021, a fost redusă dramatic până la 11,9 milioane în 2024. Dintre acestea, doar 9,28 milioane sunt în prezent angajate, ceea ce reprezintă aproximativ 78% din forța de muncă disponibilă⁹. Această scădere abruptă a fost determinată de migrația în masă, mobilizarea militară și perturbările extinse din sectoarele economice-cheie, ducând la penurii de forță de muncă cu impact asupra întregii economii. Oficialii ucraineni sunt îngrijorați că până la 5 milioane de ucraineni ar putea rămâne în Uniunea Europeană după încheierea războiului, ceea ce va agrava și mai mult penuria de forță de muncă din țară și va face și mai dificilă reconstrucția economiei¹⁰.

Rolul persoanelor cu dizabilități și al veteranilor devine tot mai important pentru consolidarea forței de muncă din Ucraina. Ca răspuns la penuria de forță de muncă, Ucraina a început să se concentreze pe integrarea în piața muncii a grupurilor subutilizate, cum ar fi persoanele cu dizabilități și veteranii de război. În iunie 2023, în Ucraina existau 2,56 milioane de persoane cu dizabilități aflate în vârstă activă, reprezentând 7% din populație. Totuși, doar 430.000 dintre acestea erau angajate, ceea ce a dus la o rată a șomajului de 85% în rândul persoanelor cu dizabilități.

Aceasta reprezintă o forță de muncă semnificativ nevalorificată, iar companiile încep să recunoască potențialul angajării persoanelor cu dizabilități pentru a acoperi golurile critice de pe piața muncii.

⁸ <https://www.reuters.com/world/europe/world-bank-says-18-mln-additional-ukrainians-poverty-russias-war-drags-2024-05-30/>

⁹ Confederația Angajatorilor din Ucraina. Femeile preiau tot mai mult locuri de muncă „bărbătești” din cauza deficitului de angajați în companii – Cercetare. 9 noiembrie 2023. <https://employers.org.ua/news/id2561>

¹⁰ Ibid.

Veteranii, în special cei cu dizabilități, reprezintă și ei un segment în creștere al pieței muncii. Tot mai multe companii oferă veteranilor oportunități de a trece la locuri de muncă civile, așa sectoare precum transporturile și industria manufacturieră fiind deosebit de atractive pentru cei cu experiență militară. Veteranii, care adesea posedă abilități valoroase și disciplină dobândite în timpul serviciului, sunt considerați resurse importante pentru companiile care întâmpină dificultăți în ocuparea posturilor vacante. Cu toate acestea, există provocări, în special în ceea ce privește satisfacerea nevoilor psihologice și fizice ale veteranilor care revin pe piața muncii.

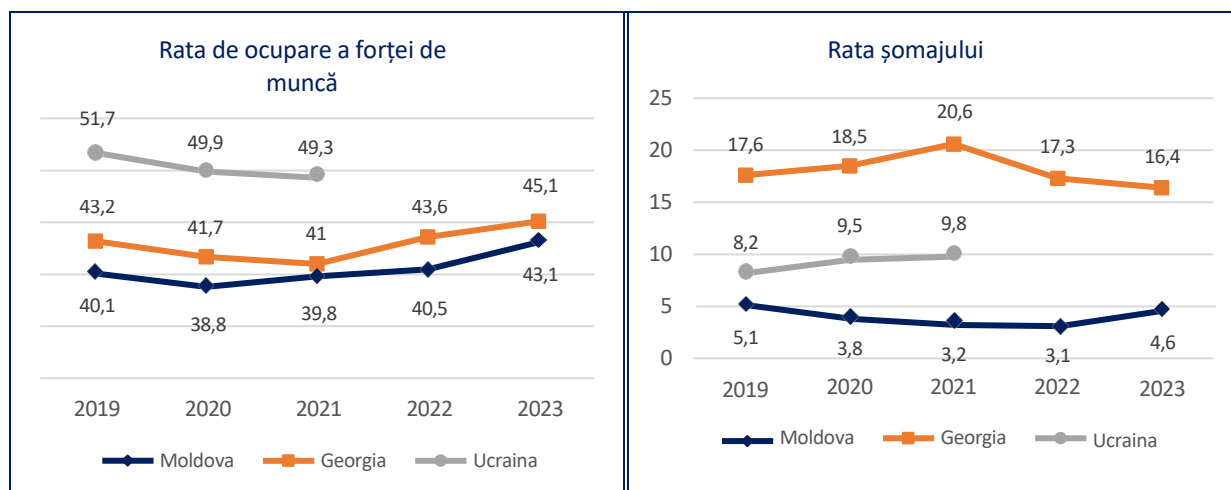


Figura 5. Rata ocupării și rata șomajului în Georgia, Ucraina și Moldova, %, 2019-2023

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei și Ucrainei

Există diferențe de gen vizibile în ratele de ocupare a forței de muncă în Moldova, Georgia și Ucraina. Prevalența bărbaților angajați este mai mare decât cea a femeilor angajate cu 7,4% în Moldova, 16,1% în Georgia și 14% în Ucraina. Pe de altă parte, rata șomajului este mai mare în rândul bărbaților. Acest lucru poate fi explicat prin definiția șomajului, care include persoanele care caută activ un loc de muncă și sunt gata să înceapă imediat o activitate. Deoarece femeile sunt semnificativ mai puțin active pe piața muncii, ponderea femeilor șomere este, în mod corespunzător, mai mică. Aceste discrepanțe sunt explicate în principal de contextul cultural comun din aceste trei țări, împreună cu stereotipurile sociale persistente — cum ar fi convingerea că bărbații sunt mai potriviți să fie principalii susținători financiari ai familiei, în timp ce femeile sunt mai predispuse să se ocupe de treburile casnice, inclusiv creșterea copiilor. De asemenea, participarea femeilor pe piața muncii mai este împiedicată de lipsa unor aranjamente flexibile de muncă, servicii accesibile de îngrijire a copiilor și alte sisteme de sprijin. Aceste obstacole agravează provocările cu care se confruntă femeile în echilibrarea responsabilităților profesionale și familiale. Pentru femeile din Ucraina, războiul a înmulțit sarcinile de îngrijire, deoarece mulți bărbați sunt mobilizați sau implicați în serviciul militar, lăsând femeile în rolul principal de îngrijitoare acasă¹¹. Femeile au preluat, de asemenea, o parte disproporționată din responsabilitățile de îngrijire, inclusiv îngrijirea copiilor, rudelor vârstnice și a membrilor familiei afectați de război, ceea ce le limitează disponibilitatea pentru ocuparea unui loc de muncă plătit.

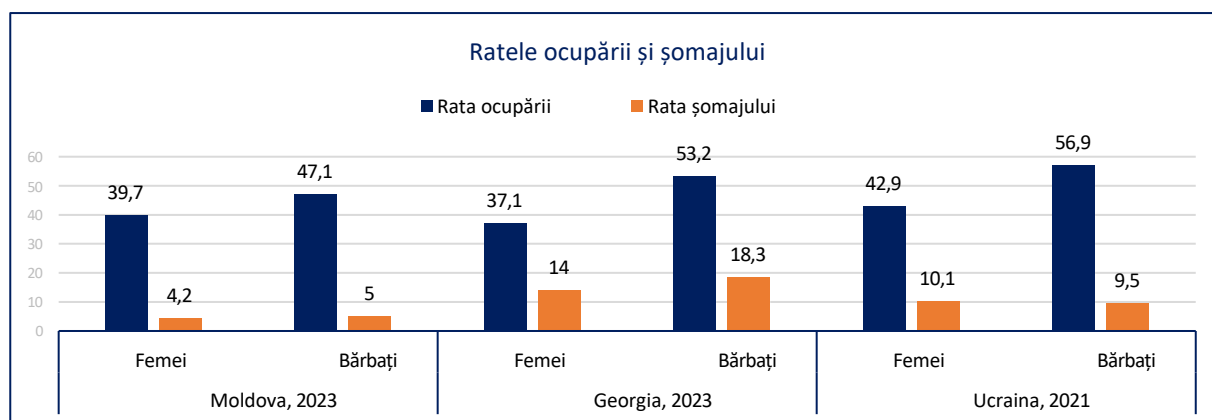


Figura 5. Rata ocupării și șomajului în Georgia, Ucraina și Moldova, după gen, %, 2021/2023

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei și Ucrainei

¹¹ Volosevych I., Maksymenko O. Rolul bărbaților în creșterea copiilor în timpul războiului. Mai 2023. https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_rol_cholovikiv_u_batktivstvi_u_chas_povnomasshtabnoi_vivny.pdf

În Georgia există un nivel moderat de segregare pe piața muncii ce ține de profesiile în care activează bărbații și femeile. Sectoarele educațional, de sănătate și îngrijire socială sunt dominate de femei, în timp ce în sectoarele imobiliarelor și construcțiilor reprezentarea feminină este cea mai mică. Pe de altă parte, astfel de sectoare precum agricultura, producția și în special construcțiile sunt considerate mai „masculine”.

Tabelul 1. Populația angajată în Georgia, pe sectoare de activitate, gen și număr.

Sector	Bărbați (mii)	Femei (mii)
Agricultură, silvicultură și pescuit	136.4	84.3
Industrie	107.1	56.0
Construcții	112.6	5.3
Comerțul cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și a motocicletelor	106.3	100.1
Transport și depozitare	75.8	10.0
Servicii de cazare și alimentație publică	19.9	30.6
Informații și comunicații	12.1	8.8
Activități financiare și de asigurări	12.0	18.8
Activități imobiliare	3.1	0.6
Activități profesionale, științifice și tehnice	12.0	10.6
Activități administrative și servicii suport	14.2	9.9
Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	63.0	29.2
Educație	24.9	128.9
Sănătate umană și asistență socială	14.1	56.5
Arte, divertisment și recreere	14.6	15.9
Alte activități de servicii	7.1	14.6
Activități ale gospodăriilor în calitate de angajatori; activități neclasificate de producere de bunuri și servicii pentru uz propriu	0.2	17.0
Activități ale organizațiilor și organismelor extra-teritoriale	1.5	0.8

Sursa: Sondajul forței de muncă, Geostat, 2023

În Moldova, sectoarele de activitate în care activează femeile și bărbații sunt diferite. Similar Georgiei, bărbații sunt mai predispuși să fie pregătiți în domenii precum construcțiile, agricultura, industria etc. Femeile, însă, sunt mai des întâlnite în domenii „feminizate”, cum ar fi educația, îngrijirea și sănătatea, care, de fapt, sunt plătite mai puțin în Moldova.

Tabelul 2. Populația angajată în Moldova, pe sectoare de activitate, gen și număr.

Sector	Bărbați (mii)	Femei (mii)
Agricultură, silvicultură și pescuit	112,8	72,5
Industria extractivă	0,9	0,2
Industria de prelucrare	53,1	55,3
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	8,1	2,4
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5,7	2
Construcții	59	4,3
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor	61,8	73,7
Transport și depozitare	30,1	8,3
Hoteluri și restaurante	7,5	13,9
Informații și comunicații	15,2	9,6

Intermediere financiară și asigurări	4,7	10,4
Tranzacții imobiliare	4,8	3
Activități profesionale, științifice și tehnice	6,5	7,5
Activități administrative și servicii suport	6,9	4,3
Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	21	21,8
Educație	18,9	78,4
Sănătate și asistență socială	12,5	50,8
Activități culturale și de recreere	5,6	7,8
Alte activități de servicii	9,2	10,7
Activități ale gospodăriilor private ca angajatori ai personalului casnic; activități ale gospodăriilor private producătoare de bunuri și servicii consum propriu	0,3	3,8
Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	0,5	0,8

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, 2023

În prezent, în Ucraina, femeile se implică tot mai mult în sectoare tradițional dominate de bărbați, pe măsură ce penuria de forță de muncă continuă să crească. Înainte de război, femeile erau puternic reprezentate în sectoare precum sănătatea, educația, comerțul cu amănuntul și industria serviciilor — domenii care au fost perturbate de conflictul în desfășurare. În zonele rurale, unde munca agricolă este predominantă, războiul a redus accesul la resurse agricole, a perturbat lanțurile de aprovizionare și a dus la o scădere semnificativă a productivității agricole. Femeile, care adesea lucrează în agricultură la scară mică sau în activități agricole informale, au fost afectate în mod deosebit. Accesul lor limitat la resurse financiare, dreptul de proprietate asupra terenurilor și tehnologie le împiedică în continuare capacitatea de a se redresa după consecințele economice ale războiului¹². În același timp, pe măsură ce războiul continuă și tot mai mulți bărbați sunt mobilizați pentru serviciul militar, femeile tot mai mult ocupă poziții în ramurile tradițional dominate de bărbați, precum producția, construcțiile și agricultura. De exemplu, în august 2023, 25% din cele peste 100.000 de posturi vacante din Ucraina erau pentru specialiști în construcții și producție, domenii puternic afectate de penuria de forță de muncă¹³. Deși aceste joburi necesită, de obicei, forță fizică sau pregătire tehnică, multe companii oferă acum instruire direct la locul de muncă pentru femei, pentru a face față acestor lipsuri. În sectoare precum prelucrarea metalelor, procesarea produselor agricole și producția industrială, femeile preiau roluri care anterior erau dominate de bărbați, în special în regiunile cu cerere mare de forță de muncă. Totuși, această trecere nu a fost lipsită de provocări. Multe dintre aceste joburi necesită efort fizic sau competențe specializate pe care femeile posibil nu le-au avut anterior, ceea ce impune pregătire și sprijin suplimentar. În ciuda acestui fapt, femeile și-au demonstrat adaptabilitatea, iar angajatorii recunosc tot mai mult potențialul lor în aceste roluri. Companiile constată că femeile pot îndeplini sarcini considerate în mod tradițional prea solicitante din punct de vedere fizic, mai ales datorită echipamentelor moderne și automatizării care reduc nevoia de muncă manuală grea.

Diferența salarială între sexe rămâne o barieră semnificativă în atingerea egalității pe piața muncii din Ucraina.

Conform celor mai recente date oficiale din 2021, diferența salarială între femei și bărbați în Ucraina este de 18,6%, potrivit Serviciului de Statistică de Stat. Această diferență a scăzut față de nivelul de 26% în 2015, evidențiind o îmbunătățire treptată, dar insuficientă¹⁴. Diferența salarială reflectă o segregare ocupațională semnificativă, femeile ocupând predominant roluri cu salarii mai mici, adesea în sectorul public sau în sectoare care necesită calificări educaționale superioare, dar oferă remunerații mai mici. De exemplu, sectoarele precum artele, sportul, divertismentul, recreerea, activitățile financiare și de asigurări, serviciile poștale și de curierat, precum și transportul aerian prezintă o diferență salarială mai mare, femeile câștigând aproximativ cu 30% mai puțin decât bărbații. Pe de altă parte, șsa sectoare precum educația, transportul pe apă și serviciile administrative au înregistrat diferențe salariale minime sau inexistente. Un studiu realizat în 2023 de DOU arată, că în sectorul IT, unde participarea femeilor este în creștere, femeile din diverse profesii IT câștigă încă cu 10-30% mai puțin decât omologii lor bărbați¹⁵. Această diferență se datorează în principal subreprezentării femeilor în roluri tehnice bine plătite și concentrării lor în poziții administrative în cadrul sectorului. În plus, un sondaj realizat de Centrul Razumkov în 2023 evidențiază în continuare disparitățile salariale, raportând că femeile câștigau în medie 10.312 grivne ucrainene, comparativ cu 15.377 grivne pentru bărbați, rezultând o diferență salarială de aproximativ 33%.

¹² PNUD Ucraina. Evaluarea impactului pe gen a războiului pe scară largă asupra sectorului agricol din Ucraina. PNUD, Kiev, noiembrie 2022

¹³ Confederația Angajatorilor din Ucraina. Cum pot companiile să depășească deficitul de forță de muncă. 7 noiembrie 2023.

<https://employers.org.ua/news/id2560>

¹⁴ Serviciul de Statistică de Stat al Ucrainei, „Salariile medii lunare după gen și tipuri de activitate economică pe trimestru,” 2021.

https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_21_ue.xlsx.

¹⁵ Sabadyshina, Y. “Când caută un loc de muncă în IT, femeile raportează salarii cu 10-30% mai mici decât bărbații în CV-uri – analiza Djinni,” DOU, 20 feb 2023. <https://dou.ua/lenta/news/male-and-female-salaries-in-it/>.

Această diferență semnificativă afectează în mod direct participarea economică a femeilor, peste jumătate dintre acestea (50,4%) menționând salariile mici ca o barieră majoră în implicarea lor pe piața muncii¹⁶. De asemenea, este important să luăm în considerare contextul mai larg al raportării salariilor în Ucraina. O parte substanțială a economiei țării funcționează informal, unde salariile sunt adesea subevaluate. Femeile sunt mai vulnerabile la aceste practici de angajare informală, ceea ce poate duce la o diferență salarială reală între sexe mai mare decât cea raportată oficial.

Diferența salarială între sexe rămâne o problemă semnificativă și în Georgia, în special în pozițiile de conducere. Diferența salarială lunară neajustată, care nu ia în considerare atributele demografice și specifice locului de muncă ale indivizilor, în anul 2022 era de 31,7%. În schimb, diferența salarială ajustată pe gen, bazată pe Ancheta Forței de Muncă Geostat 2022, a fost estimată la 23% lunar și 15,4% pe oră. Aceste calcule țin cont de așa factori precum nivelul de educație, experiența profesională și alte caracteristici personale, precum și diferențele dintre genuri în industrie și ocupație. Comparativ cu anul precedent, diferența salarială pe oră a scăzut cu 0,4%, în timp ce diferența salarială lunară a crescut cu 1,6%. Segregarea sectorială a femeilor în sectoare cu salarii mai mici explică în mare măsură diferența salarială. Participarea femeilor în programele educaționale STEM și TIC, precum și angajarea în aceste sectoare bine remunerate, rămâne vizibil de scăzută. Mai important, o parte semnificativă a diferenței salariale nu poate fi explicată prin factori observabili, sugerând că practicile discriminatorii pe piața muncii ar putea juca un rol substanțial. În a. 2023, remunerația medie lunară a persoanelor angajate a fost de 1.827,3 GEL (o creștere de 221,4 GEL față de anul precedent), în timp ce remunerația medie a femeilor angajate a fost de 1.445,3 GEL (o creștere de 181,3 GEL față de anul precedent). Pe de altă parte, bărbații din pozițiile de conducere câștigă în medie 2.769 GEL lunar, în timp ce femeile din aceleași poziții câștigă doar 1.863 GEL – cu o diferență de o treime¹⁷. Salariile bărbaților sunt mai mari în toate pozițiile, cu o singură excepție: îngrijitorii individuali. Aceasta este singura poziție în care femeile câștigă puțin mai mult – 500 GEL lunar, comparativ cu 473 GEL pentru bărbați. Cea mai mare diferență se observă în rândul muncitorilor necalificați, unde bărbații câștigă de două ori mai mult decât femeile.

După o stagnare ușoară din anii precedenți, în a. 2022 în Moldova a crescut brusc diferența salarială dintre femei și bărbați. Analiza datelor Biroului Național de Statistică (BNS) arată că, pe termen lung, diferența salarială pe gen prezintă o tendință clară de creștere, cu o stagnare ușoară în perioada 2019-2021. Totuși, conform celor mai recente date publicate de BNS, diferența salarială pe gen a crescut în 2022 de la 13,6% la 15,5%, ceea ce reprezintă o creștere de 1,9 puncte procentuale față de anul precedent. Aceasta reprezintă cea mai mare creștere a inegalității salariale din ultimii ani. În termeni monetari, pierderea financiară anuală a femeilor a fost de 25.980 MDL în a. 2022. O mare parte din această creștere provine din sectoarele de sănătate și recreere, unde diferența salarială între sexe s-a mărit, precum și din sectorul serviciilor de suport administrativ, unde diferența salarială pentru femei s-a redus. Analiza econometrică arată că majoritatea diferențelor salariale se explică prin persistența unui tratament mai favorabil pentru bărbați și mai puțin favorabil pentru femei¹⁸.

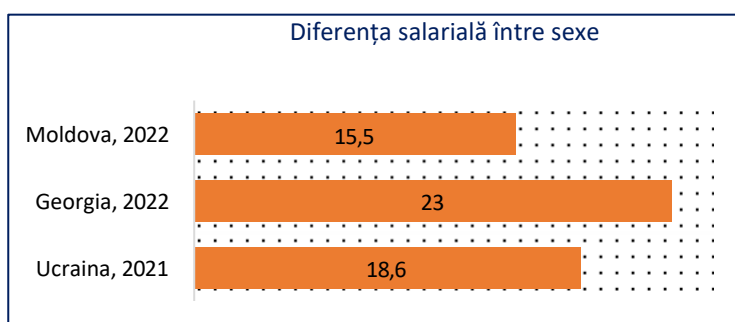


Figura 6. Diferența salarială între sexe în Moldova, Georgia și Ucraina, %
Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei, și Ucrainei

¹⁶ Dzerkalo Tyzhnia. "Cum s-a schimbat piața muncii în timpul războiului: prezent și perspective." Octombrie 2023
<https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsia-rinok-pratsi-u-vojenij-chas-sohodennia-ta-perspektivi.html>

¹⁷ <https://eurasianet.org/visualizing-georgias-gender-pay-gap#:~:text=Men%20in%20management%20earn%20an,a%20few%20high%20Dearners>

¹⁸ https://progen.md/wp-content/uploads/2024/02/CPD_Pay-gap-2024.pdf

Educația reprezintă o prioritate pentru majoritatea populației din toate cele trei țări. Proportia băieților și fetelor înscriși în sistemul de învățământ a rămas constant ridicată. Spre exemplu, în Georgia, în anul academic 2023/2024, rata de înscriere în învățământul general a depășit 98%, cu rate similare atât pentru băieți, cât și pentru fete. Cu toate acestea, 1,65% dintre copii nu au fost înscriși la școală din cauza unei serii de bariere. În Republica Moldova, la începutul anului academic 2023/24, erau înscriși 334,4 mii de elevi în învățământul primar și secundar general, cu 0,1 mii mai puțin decât în 2022/2023. Rata principală a copiilor înscriși în învățământul primar și secundar este reprezentată de băieți – 50,2%, în timp ce în învățământul liceal, fetele constituie 56%. În 2023, rata alfabetizării în rândul populației cu vârstele cuprinse între 15 și 24 de ani în Moldova a fost de 99,6%. Un fenomen comun este că băieții sunt mai predispuși să întrerupă învățământul general după finalizarea învățământului obligatoriu de bază pentru a intra pe piața muncii. În Ucraina, războiul în desfășurare a perturbat semnificativ accesul la educație atât pentru bărbați, cât și pentru femei, însă efectele au fost resimțite inegal în diferite regiuni ale țării. În 2023, 89% dintre copiii cu vârste între 6 și 18 ani au rămas înscriși la școală, fie în format fizic, fie online. Totuși, în zonele afectate de ostilități active, doar 72% dintre elevi au putut participa la cursuri, adesea în format online²⁰. Această perturbare are implicații pe termen lung pentru rezultatele educaționale și piața muncii din Ucraina, deoarece accesul la pregătirea profesională și la învățământul superior este esențial pentru redresarea economică.

Obținerea studiilor superioare este un obiectiv comun pentru majoritatea populației în toate cele trei țări. În Georgia, observăm o tendință pozitivă în ceea ce privește numărul de studenți înscriși în instituțiile de învățământ preșcolar, cu o diferență de gen foarte nesemnificativă. Pe de altă parte, în Moldova se observă o tendință negativă; în graficul de mai jos se vede că numărul studenților scade de la an la an. De asemenea, remarcăm o diferență foarte mare în frecvența între bărbați și femei, numărul femeilor fiind clar mai mare. În Ucraina, războiul a amplificat disparitățile de gen preexistente în educație și formare profesională, femeile confruntându-se cu bariere mai mari în accesul la educație din cauza responsabilităților de îngrijire și a deplasărilor forțate. Aceasta a creat provocări suplimentare pentru femeile care încearcă să-și îmbunătățească calificările sau să treacă în roluri mai bine plătite sau de conducere²¹. Femeile obțin constant rezultate superioare bărbaților în ceea ce privește nivelul de educație, în special în învățământul superior. Aproximativ 56% dintre absolvenții de învățământ superior din Ucraina sunt femei.

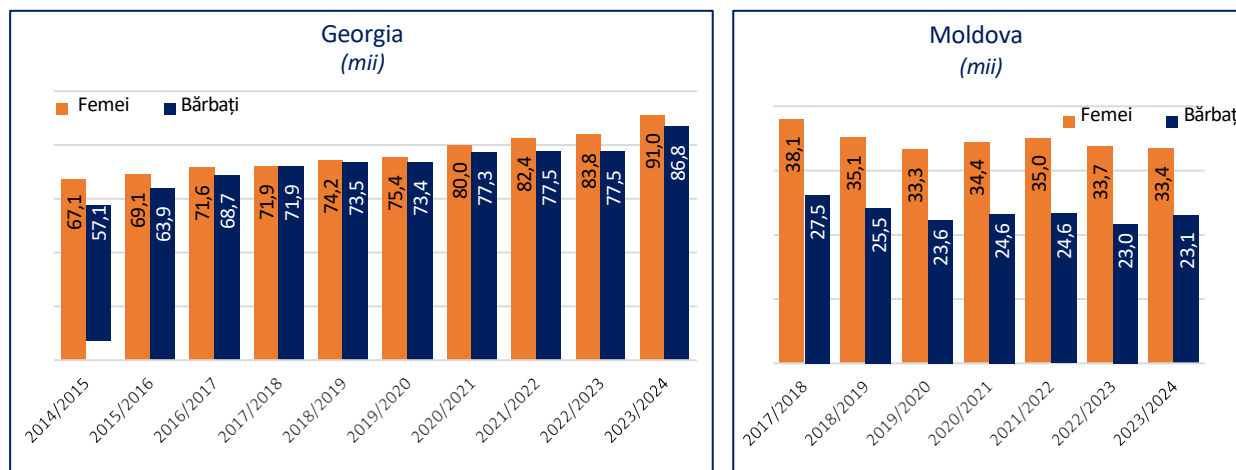


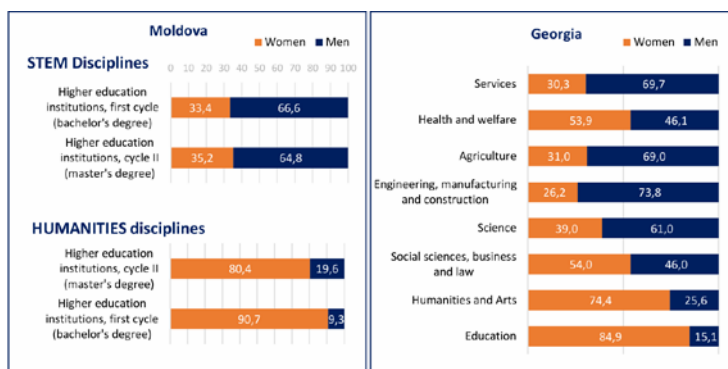
Figura 7. Numărul studenților care frecventează instituțiile de învățământ superior în Georgia și Moldova, nr., pe ani, pe sexe
Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei și Georgiei

¹⁹ <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Education>

²⁰ Banca Mondială spune că încă 1,8 milioane de ucraineni au intrat în sărăcie pe măsură ce războiul Rusiei continuă. Reuters, 30 mai 2024. <https://www.reuters.com/world/europe/world-bank-says-18-mln-additional-ukrainians-poverty-russias-war-drags-2024-05-30/>

²¹ UE NEIGHBOURS East. Profilul de gen al țării Ucraina. Iulie 2023. https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2023/09/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_v3.pdf

Alegerea unei profesii este la fel influențată considerabil de rolurile de gen. Fetele tind să aleagă domenii cu profil umanist (filologie, științe politice, științe sociale, asistență socială etc.), care sunt mai puțin bine plătite decât cele din domeniile STEM, în care se înscriu în majoritate băieții. Această segregare de gen este evidentă în toate etapele învățământului superior. Deși în ultimii ani s-a observat o tendință pozitivă în rândul fetelor care aleg să studieze și să lucreze în domeniile STEM, diferența de gen rămâne încă mare²². De exemplu, în Ucraina, în anul școlar 2021/22, femeile reprezentau 25% dintre studenții la matematică, 19% dintre studenții la IT, în timp ce în domeniul educației/pedagogiei, femeile reprezentau 74% dintre studenți, iar în medicină 82%²³. Această diferență este determinată în principal de stereotipurile de gen existente privind carierele profesionale considerate potrivite pentru femei și bărbați. Conform rezultatelor unui sondaj realizat de UNFPA în 2021, 56% dintre ucraineni cred că există profesii care sunt potrivite doar pentru bărbați și altele doar pentru femei. Bărbații sunt mai mult de acord cu această afirmație (59%) decât femeile (53%). Această opinie este împărtășită și de jumătate dintre tinerii chestionați cu vârste cuprinse între 14 și 24 de ani²⁴. Același tendință este observată și în Moldova și Georgia: în timp ce bărbații domină sectoarele de inginerie și inovație, femeile sunt mai bine reprezentate în domenii precum educația, artele și științele umaniste. Această tendință reflectă impactul normelor de gen predominante asupra alegerilor academice și traiectoriilor profesionale ale femeilor. Mai mult, acesta poate fi un factor care contribuie la diferența salarială de gen, deoarece carierele în domeniile TIC, STEM și alte sectoare dominate de bărbați oferă, în general, un potențial de câștig mai mare. De asemenea, subreprezentarea femeilor în domeniile tehnice creează bariere pentru accesul lor în roluri de conducere în aceste domenii.



Tabel 1: Discipline STEM (Instituții de învățământ superior, ciclul I (studii de licență) Instituții de învățământ superior, ciclul II (studii de master) Discipline din domeniul ȘTIINȚELOR UMANE Instituții de învățământ superior, ciclul II (studii de master), Instituții de învățământ superior, ciclul I (studii de licență)

Tabel 2: Servicii; Sănătate și asistență socială; Agricultură; Inginerie, industrie prelucrătoare și construcții; Științe exacte; Științe sociale, afaceri și drept; Științe umaniste și arte; Educație

Figura 8. Numărul studenților care frecventează instituțiile de învățământ superior în Georgia și Moldova, %, pe discipline, pe sexe, 2023/2024

Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei și Georgiei

În ciuda provocărilor, în Ucraina se depun eforturi pentru a crește participarea femeilor în programele orientate spre leadership. Ca răspuns la disparitățile menționate anterior, au fost lansate mai multe inițiative menite să încurajeze participarea femeilor în diverse programe axate pe dezvoltarea abilităților de conducere, în special în așa domenii precum managementul afacerilor, inginerie și IT. Aceste programe urmăresc să reducă decalajul de gen în pozițiile de conducere, oferindu-le femeilor competențele și pregătirea necesare pentru a concura pentru funcții mai bine plătite și de leadership. Totuși, în a. 2024, aceste eforturi încă se aflau într-un stadiu incipient și încă nu au produs schimbări semnificative în distribuția de gen a rolurilor de conducere din Ucraina.

²² https://progen.md/wp-content/uploads/2024/03/CPD_IEG-2024.pdf

²³ Serviciul de Stat de Statistică al Ucrainei, „Învățământul superior și profesional postliceal în Ucraina în 2021: Tabelul 2.3 «Formarea specialiștilor în învățământul superior la începutul anului academic 2021/22, pe domenii de cunoaștere conform listei din 2015»”, 2021.

²⁴ Fondul Națiunilor Unite pentru Populație, *Ce îi motivează pe ucraineni în alegerea unei profesii: Rezultatele sondajului național de opinie publică privind factorii cheie și stereotipurile*, UNFPA, Kiev, februarie 2021. Disponibil la: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation_trampoline_eng_3_1.pdf

În Georgia, una dintre principalele bariere în calea implicării femeilor în sectorul TIC, în special la nivel educațional, este legată de stereotipurile predominante în societate. Deoarece familia are un rol semnificativ în alegerea profesiei de către elevi, percepția acestora asupra TIC ca fiind o profesie destinată bărbaților le limitează fetelor libertatea de alegere. Absența modelelor feminine în acest sector afectează negativ și popularitatea programelor TIC. Pentru a asigura o participare mai mare a femeilor în domenii mai bine plătite, inclusiv TIC și STEM, în Georgia există mai multe programe guvernamentale în desfășurare, dedicate femeilor și fetelor. Începând cu anul 2019, cu sprijinul Băncii Mondiale, Agenția pentru Inovație și Tehnologie din Georgia²⁵ (GITA) a lansat un program pentru formarea a 3000 de specialiști IT avansați în profesii foarte solicitate, asigurând certificarea și licențierea acestora. Participarea femeilor și fetelor la aceste cursuri a crescut semnificativ, iar în prezent cel puțin 45% dintre beneficiarii cursurilor TIC organizate de Agenție sunt femei. Începând cu a. 2019, GITA organizează tabere de instruire STEAM (Știință, Tehnologie, Inginerie, Artă & Design și Matematică), în care participanții sunt selectați respectând un echilibru de gen strict (50% bărbați – 50% femei). În plus, statul sprijină activ inițiativele care urmăresc să crească ponderea femeilor în domeniile TIC și STEM. Proiectul „500 de Femei în Tehnologie” poate fi considerat unul dintre cele mai de succes exemple în acest sens. Obiectivul principal al inițiativei „500 de Femei în Tehnologie²⁶” este consolidarea rolului femeilor în domeniul tehnologiei, oferindu-le oportunități de recalificare și perfecționare. În cadrul proiectului, numărul total de participante instruite în cele trei ediții a fost de 994 de beneficiare.

Mai mult, în 2021, Georgia s-a alăturat Forumului Generației Egalității²⁷ și și-a asumat angajamente în două arii tematice, inclusiv „Tehnologie și Inovație pentru Egalitatea de Gen”. Prin această decizie, statul s-a angajat să promoveze egalitatea de gen în sectorul TIC prin investiții în sprijinul dedicat pentru femeile inovatoare și antreprenoare, pentru a le ajuta să își dezvolte și extindă activitățile, precum și să le ofere fetelor și femeilor acces la modele de succes și mentori, pentru a combate stereotipurile și a promova o cultură a inovației etc.

În Republica Moldova, problema subreprezentării femeilor în domeniul IT a devenit, de asemenea, un subiect de interes. Deși în prezent nu există programe guvernamentale dedicate sprijinirii avansării femeilor în acest domeniu, există numeroase inițiative de susținere implementate de parteneri locali de dezvoltare. În anul 2006, a fost fondată Asociația Companiilor din domeniul Tehnologiilor Informaționale și Comunicațiilor (ATIC) în Moldova. ATIC este principala asociație și vocea industriei TIC din Republica Moldova, care promovează dezvoltarea acestui sector prin parteneriate viabile între companii, organizații similare, guvern, instituții de stat și organizații internaționale. Asociația a fost creată pentru a reprezenta industria în cadrul politicilor și problemelor legislative, precum și pentru a facilita schimbul de bune practici între membrii săi. Misiunea ATIC este de a proteja și promova interesele membrilor, dar și de a facilita un climat. de afaceri mai favorabil pentru sectorul TIC²⁸. În plus, ATIC a instituționalizat o comunitate a femeilor sub forma unei asociații publice numite „Tech Women Moldova” – o inițiativă dedicată atragerii, susținerii și promovării femeilor în domeniul TIC și creării condițiilor necesare pentru participarea lor într-una dintre cele mai dinamice și profitabile industrii ale prezentului și viitorului. Tech Women Moldova²⁹ oferă o gamă largă de evenimente pentru schimb de experiență, transfer de cunoștințe, programe de mentorat, conferințe motivaționale, activități educaționale și facilitează accesul la oportunități de carieră, dezvoltare și afirmare profesională în domeniul tehnologiilor. De exemplu, începând cu a. 2018, ATIC, cu sprijinul UN Women, a implementat proiectul „Empowering Women in Tech”, care are ca scop integrarea egalității de gen și abilitarea femeilor prin intermediul tehnologiilor informaționale și de comunicații (TIC), precum și conștientizarea faptului că TIC-urile sunt instrumente esențiale pentru promovarea egalității de gen și a abilitării femeilor, fiind parte integrantă din construirea unor societăți în care atât femeile, cât și bărbații pot contribui și participa în mod substanțial³⁰.

²⁵ GITA - <https://gita.gov.ge/en/programs>

²⁶ Mai multe despre proiect - <https://btu.edu.ge/en/500-women-intech/>

²⁷ <https://forum.generationequality.org/>

²⁸ <https://ict.md/about-atic/>

²⁹ <https://tekwill.md/women/tech-women/>

³⁰ <https://ict.md/projects/empoweing-women-in-tech/>

În Moldova doar o treime dintre antreprenori sunt femei. În 2017, aproximativ 33,9% dintre întreprinderi erau deținute sau gestionate de femei, cu 6,4 puncte procentuale mai mult decât în 2009. Cu toate acestea, femeile continuă să fie o minoritate în comunitatea de afaceri. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică³¹, doar 34% dintre antreprenori sunt femei. Există mai mulți factori principali care influențează decizia femeilor de a începe o afacere: lipsa capitalului de start, lipsa cunoștințelor privind procedurile de înființare a unei întreprinderi, încrederea scăzută în propriile abilități de gestionare³², accesul limitat la programe alternative de sprijin financiar, inclusiv credite bancare, granturi nerambursabile etc. De asemenea, femeile sunt subreprezentate în pozițiile manageriale de vârf în cadrul întreprinderilor: majoritatea proprietarilor și co-proprietarilor sunt bărbați (peste 65%). Chiar și funcția de manager, care reprezintă un nivel inferior în structura ierarhică, este mai frecvent ocupată de bărbați³³.

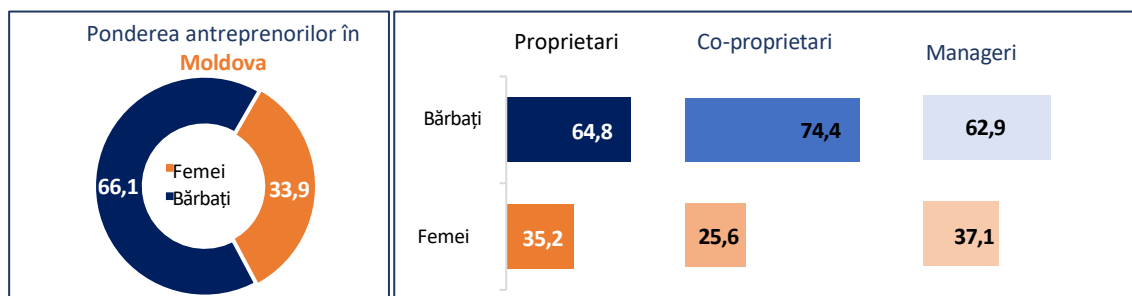


Figura 9. Ponderele antreprenorilor, după sex și poziție în Moldova, %, 2017

Sursa: Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova

Ponderea femeilor antreprenoare rămâne semnificativ mai mică decât cea a bărbaților. În al doilea trimestru al anului 2022, datele Geostat estimau că doar 23% dintre femeile angajate erau lucrătoare pe cont propriu, comparativ cu 39% dintre bărbați. Totuși, nu toate femeile care lucrează pe cont propriu pot fi clasificate drept antreprenoare. În iulie 2022, doar o treime dintre cele 193.000 de întreprinderi înregistrate în Georgia erau fondate de femei. Această disparitate de gen devine și mai pronunțată în funcție de dimensiunea întreprinderilor, deoarece femeile conduc în special afaceri mici, în timp ce prezența femeilor în fruntea întreprinderilor mijlocii și mari rămâne considerabil redusă. Doar 29% dintre firmele din Georgia au majoritar proprietate feminină, iar doar 21% au o femeie în poziția de manager general. Conform sondajului World Bank Enterprise Survey³⁵ din 2023, Georgia se află în urma mediei globale și europene în ceea ce privește participarea femeilor la proprietatea afacerilor și în pozițiile de conducere de vârf. Cu toate acestea, aceste cifre reprezintă un progres față de anul 2019³⁶, când doar 22% dintre firme aveau majoritar proprietate feminină și doar 17% aveau o femeie manager general. Acest progres este remarcabil, având în vedere că femeile din Georgia, în general, ating niveluri mai înalte de educație decât bărbații. Aceste statistici evidențiază inegalitatea de gen persistentă și barierele semnificative cu care se confruntă femeile în implicarea în activități antreprenoriale și în accesarea rolurilor de conducere în sectorul de afaceri.

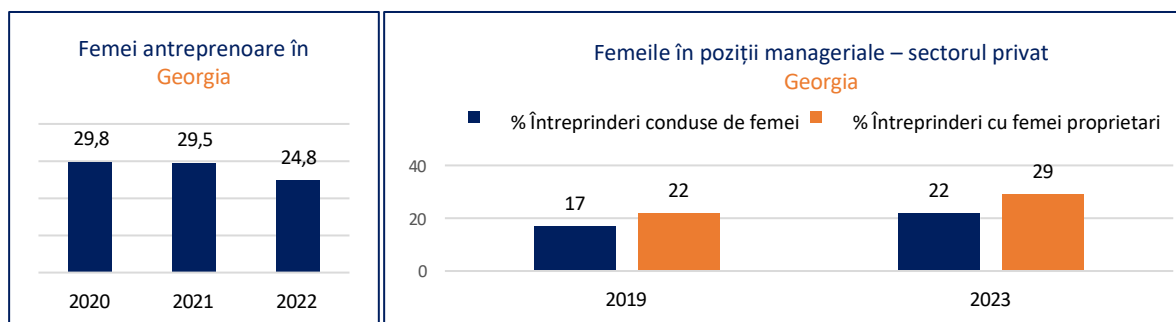


Figura 10. Ponderele femeilor antreprenoare în poziții manageriale în Georgia, %, 2019–2023

Sursa: Geostat

³¹ <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6725>

³² <https://www2.unwomen.org/->

</media/field%20office%20moldova/attachments/indicile%20de%20pregtire%20a%20femeilor%20in%20afaceri.pdf?la=ro&vs=5846>

³³ <https://progen.md/wp-content/uploads/2022/06/ENG-RO-Raportul-de-tara-in-domeniul-egalitatii-de-gen.pdf>

³⁴ <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Business%20Statistics>

³⁵ <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Georgia-2023.pdf>

³⁶ <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Georgia-2019.pdf>

Femeile antreprenoare din Ucraina sunt concentrate predominant în sectorul serviciilor, ceea ce le limitează accesul la piețe mai largi. Conform sondajului realizat în a. 2022 de Centrul pentru Facilitarea Investițiilor și Comerțului din Ucraina, 44% dintre femeile antreprenoare activau în industriile de servicii, urmate de 21% în comerț, cu procente mai mici în educație, industrii creative, ospitalitate, construcții, IT și agricultură³⁷. Această concentrare în sectoarele de servicii cu costuri reduse și pe piețele locale limitează capacitatea lor de a-și diversifica baza de clienți – un factor esențial pentru extinderea și reziliența afacerilor. În ciuda provocărilor semnificative, femeile antreprenoare din Ucraina rămân optimiste în ceea ce privește oportunitățile de afaceri. Un studiu din 2024 a arătat că, deși femeile încep afaceri într-un ritm aproape egal cu cel al bărbaților, afacerile lor tind să fie mai mici, multe dintre ele alegând antreprenoriatul individual (FO-P) în locul înregistrării în calitate de persoane juridice. În plus, femeile se confruntă adesea cu dificultăți în obținerea de împrumuturi sau alte forme de sprijin financiar, întrucât instituțiile financiare din Ucraina au favorizat istoric bărbații sau au solicitat garanții pe care multe femei nu le pot furniza³⁸. Acest lucru a limitat capacitatea femeilor de a-și începe sau dezvolta afacerile, în special în zonele rurale, unde oportunitățile economice sunt limitate. Femeile antreprenoare au raportat că finanțarea prin granturi, impozitarea preferențială și împrumuturile simplificate sunt cele mai eficiente instrumente de sprijin de stat pentru redresarea afacerilor după război.

În ultimii ani, Ministerul Economiei din Ucraina a lansat mai multe programe de sprijin prin granturi, menite să abordeze această problemă prin stimularea antreprenoriatului și crearea de locuri de muncă, cu un accent deosebit pe femei și grupurile vulnerabile. În a. 2022, Ministerul a introdus un program de granturi mici destinat redresării economiei, vizând în special antreprenorii. Până în mai 2023, 8.900 de femei au depus cereri pentru aceste granturi, reprezentând 46% din totalul aplicanților. Dintre acestea, 1.840 de femei antreprenoare au primit granturi, reprezentând 51% din totalul beneficiarilor³⁹. De asemenea, în aprilie 2023, a fost lansat un nou program de granturi pentru a sprijini veteranii, persoanele cu dizabilități cauzate de război și membrii familiilor acestora, facilitând crearea și dezvoltarea de afaceri. Până în aprilie 2024, 327 de beneficiari au primit granturi în valoare totală de 140 milioane UAH, care se estimează că vor genera 688 de noi locuri de muncă, 46% dintre beneficiari fiind femei (150 de persoane). În plus, în a. 2024, Ministerul a introdus programul de granturi „Creează!”, care oferă până la 15.000 USD pentru a sprijini întreprinderile mici și mijlocii conduse de femei ucrainene în sectoarele de producție și prelucrare. Cu un buget total de 1.000.000 USD, programul primise 161 de cereri până la data de 24 mai 2024. Propunerile au inclus proiecte diverse, precum producția de structuri din aluminiu, podiumuri, elemente pentru scenă, mobilier, uleiuri esențiale și îmbrăcăminte pentru femei însărcinate⁴⁰. Aceste inițiative de finanțare demonstrează eforturile tot mai intense de sprijinire a femeilor antreprenoare și accesul lor în creștere la resursele necesare pentru dezvoltarea afacerilor.

VIOLENȚA BAZATĂ PE GEN

Raportul studiului din 2014⁴¹ al Agenției Uniunii Europene pentru Drepturi Fundamentale (FRA), intitulat „Violența împotriva femeilor: în fiecare zi și în fiecare loc”, cel mai cuprinzător studiu la nivel mondial privind violența împotriva femeilor, a relevat prevalența violenței împotriva femeilor în diverse medii, inclusiv în familie, la locul de muncă, în spațiile publice și online. Principalele concluzii ale studiului sunt: una din trei femei (33%) a suferit violență fizică și/sau sexuală de la vârsta de 15 ani (62 de milioane de femei în UE); se estimează că 13 milioane de femei din UE (7% dintre femeile cu vârste între 18 și 74 de ani) au suferit violență fizică în cele 12 luni anterioare interviului; una din zece femei a fost victima unei forme de violență sexuală de la vârsta de 15 ani; una din cinci femei a fost hărțuită prin stalking de la vârsta de 15 ani; 20% dintre femeile tinere cu vârstele cuprinse între 18 și 29 de ani au fost victime ale hărțuirii sexuale online.

³⁷ Agenția Statelor Unite pentru Dezvoltare Internațională și Centrul pentru Facilitarea Investițiilor și Comerțului, *Profilul Antreprenoriatului Feminin din Ucraina: Rezultatele Cercetării*, 2022.

<http://tradecentre.org.ua/eng/viewer?pdf=/upload/other/Ukrainian%20Female%20Entrepreneur%20Profile%202022-3.pdf>

³⁸ EU NEIGHBOURS East. Profilul de gen al Ucrainei. Iulie 2023. https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2023/09/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_v3.pdf

³⁹ Ministerul Economiei al Ucrainei, „Tendința de reducere a diferenței salariale între femei și bărbați în Ucraina trebuie să devină stabilă și ireversibilă, spune Yulia Svyrydenko,” 12 mai 2023. <https://www.kmu.gov.ua/news/tendentsiia-do-skorochennia-rozryvu-v-oplati-pratsi-zhinok-ta-cholovikov-v-ukraini-maie-statv-stiikoju-ta-nezvorotnoiu-iulii-svyrydenko>

⁴⁰ Ministerul Economiei al Ucrainei. Programul de granturi „Create!”. <https://vlasnaspravagrant.com.ua/create/>

⁴¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_ro.pdf

Războiul a sporit vulnerabilitatea femeilor din Ucraina, crescând riscurile de violență și exploatare. Conflictul în desfășurare a afectat în mod disproporționat femeile, în special pe cele din zonele afectate de conflict sau pe cele strămutate intern. Femeile care au fost strămutate sau care trăiesc în regiuni cu un nivel de ostilități înalt sunt expuse unui risc mai mare de violență, inclusiv exploatare sexuală, trafic de persoane și abuz domestic. Degradarea structurilor sociale și juridice în zonele afectate de război a făcut mai dificil accesul supraviețuitoarelor la ajutor, iar multe servicii destinate victimelor violenței bazate pe gen (VBG), cum ar fi adăposturile și centrele de consiliere, au fost sistate⁴². Deși liniile naționale de urgență pentru violența domestică rămân funcționale, multe dintre victime se confruntă cu dificultăți în accesarea serviciilor de sprijin fizic, precum adăposturi și îngrijire medicală⁴³. Distrugerea infrastructurii și strămutarea populației au complicat și mai mult eforturile de a oferi sprijin cuprinzător supraviețuitoarelor VBG.

Femeile din Georgia se confruntă cu diverse forme de violență, violența domestică fiind deosebit de răspândită. Una din șapte femei cu vârsta între 15 și 69 de ani declară că a fost victima unui abuz fizic, sexual sau psihologic din partea unui partener intim, la un moment dat în viață. Anumite grupuri ale populației, cum ar fi femeile cu un nivel scăzut de educație, cele care se căsătoresc devreme sau care trăiesc în zone rurale, prezintă un risc mai ridicat de a suferi violență din partea partenerului intim sau din partea altor persoane. Deși datele privind violența împotriva femeilor (VÎF) rămân limitate, cel mai cuprinzător studiu național de până acum⁴⁴ asupra violenței împotriva femeilor în Georgia a fost realizat în 2022 de UN Women în parteneriat cu Oficiul Național de Statistică al Georgiei. Deoarece violența împotriva femeilor (VÎF) se manifestă sub diverse forme – fizică, sexuală, emoțională și economică – aceste categorii reprezintă principalul punct de interes pentru colectarea datelor statistice relevante. În acest context, datele au arătat că 8,5% dintre femei au raportat că au fost victime ale abuzului sexual în copilărie, iar 19,7% au experimentat abuz fizic și/sau emoțional înainte de vârsta de 18 ani. De asemenea, 22,9% dintre femei au raportat că au suferit violență din partea partenerului intim (VPI). În ceea ce privește violența din partea altor persoane (non-parteneri) după vârsta de 15 ani, 6,5% dintre femei au declarat că au fost supuse violenței fizice, iar 1,5% au raportat violență sexuală, inclusiv viol. Mai mult, 24,5% dintre femei au experimentat hărțuire sexuală, iar 8,5% au declarat că au fost urmărite (au suferit de stalking) la un moment dat în viață.

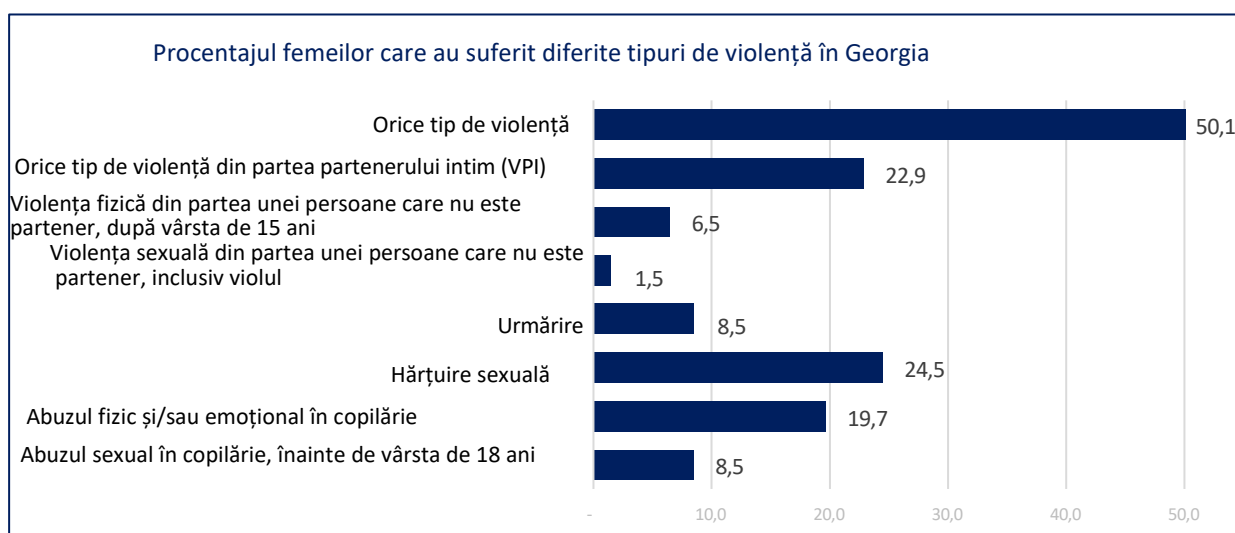


Figura 11. Procentajul femeilor din Georgia care au experimentat diferite tipuri de violență, pe tipuri de violență, %, 2022
Sursa: Studiu național privind violența împotriva femeilor în Georgia, realizat de UN Women

Republica Moldova înregistrează o prevalență ridicată a violenței bazate pe gen și a violenței domestice.

(i) 37% dintre femei raportează că au experimentat una sau mai multe forme de violență din partea unui fost partener, comparativ cu 25% dintre femeile care au suferit violență din partea partenerului actual și

⁴² Ukraine. Third Rapid Damage and Needs Assessment (RDNA3). February 2022 – December 2023. <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2024-02/UA%20RDNA3%20report%20EN.pdf>

⁴³ Ukrainian Pravda. PGO: Incidence of Domestic Violence in Ukraine Increases by 80% in a Year. 3 October 2024. <https://life.pravda.com.ua/society/v-ukrajini-pobilshalo-vipadkiv-domashnogo-nasillya-na-80-bilshe-nizh-za-2023-rik-304084/>

⁴⁴ https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/updated_vaw_eng_web4-2.pdf

17% dintre femeii în total care declară că au fost victime ale violenței din partea unor persoane care nu sunt parteneri; (ii) de la vârsta de 15 ani, aproape jumătate dintre femeii (49%) raportează că au fost hărțuite sexual, iar 18% dintre acestea au fost hărțuite sexual în ultimele 12 luni înaintea sondajului; (iii) una din zece femeii a suferit hărțuire; (iv) mai mult de una din cinci femeii (22%) declară că a experimentat o formă de violență fizică din partea unui adult înainte de vârsta de 15 ani, în principal părinți, violența constând frecvent în palmuit și bătut⁴⁵.

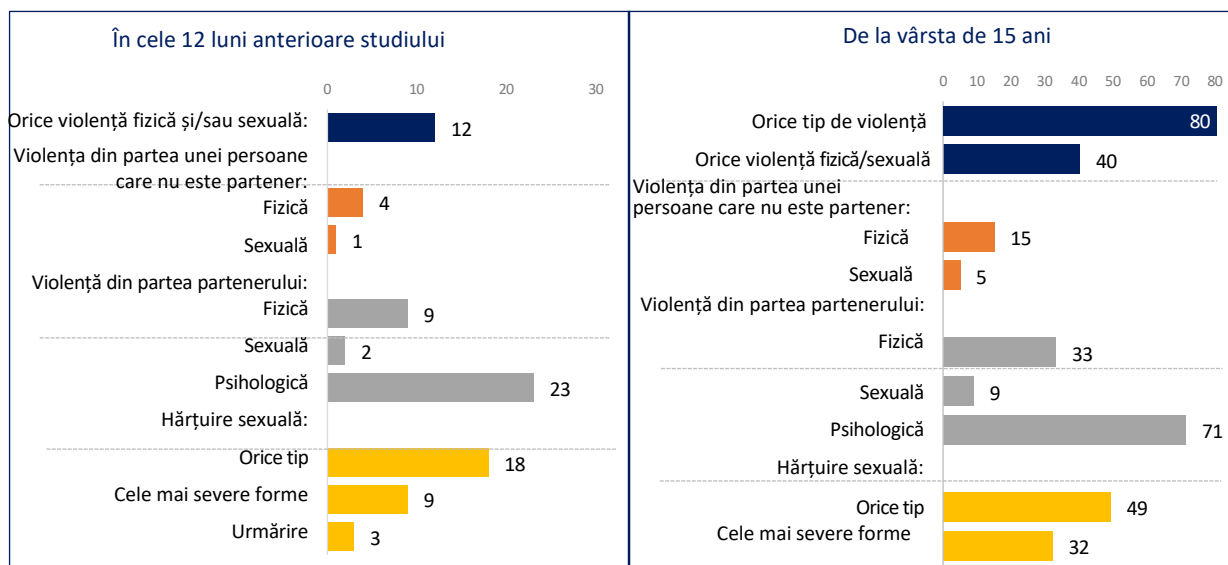


Figura 12. Prevalența violenței în rândul femeilor din Moldova, %

Sursa: Sondaj condus de OSCE privind violența împotriva femeilor (2018)

Violența domestică și violența din partea partenerului intim împotriva femeilor

Violența domestică și violența din partea partenerului intim reprezintă o problemă răspândită în Ucraina, două din trei femeii trăind o formă de violență de-a lungul vieții. Potrivit unui sondaj realizat de PNUD, aproximativ 26% dintre femeile cu vârsta de 15 ani și peste au suferit violență din partea unui partener intim, în timp ce 5% au fost victime ale violenței comise de alți bărbați⁴⁶. Conform datelor din februarie 2022⁴⁷, comportamentul de control (55%), comportamentul abuziv (53%), violența economică (20%) și folosirea copiilor pentru a șantaja victimele (12%) se numără printre cele mai frecvente forme de violență din partea partenerului intim. Potrivit actualizării din octombrie 2024 a Procuraturii Generale a Ucrainei, numărul cazurilor penale legate de violența domestică a crescut cu 80% față de 2023. Până în octombrie 2024, au fost inițiate peste 8.185 de proceduri penale, cu mai mult de 5.000 de supraviețuitori identificați, majoritatea fiind femeii și copii⁴⁸. Această creștere accentuată a cazurilor raportate este atribuită în mare măsură efectelor războiului în desfășurare, care a agravat factorii sociali existenți și a creat condiții favorabile pentru apariția violenței, în special în sfera domestică.

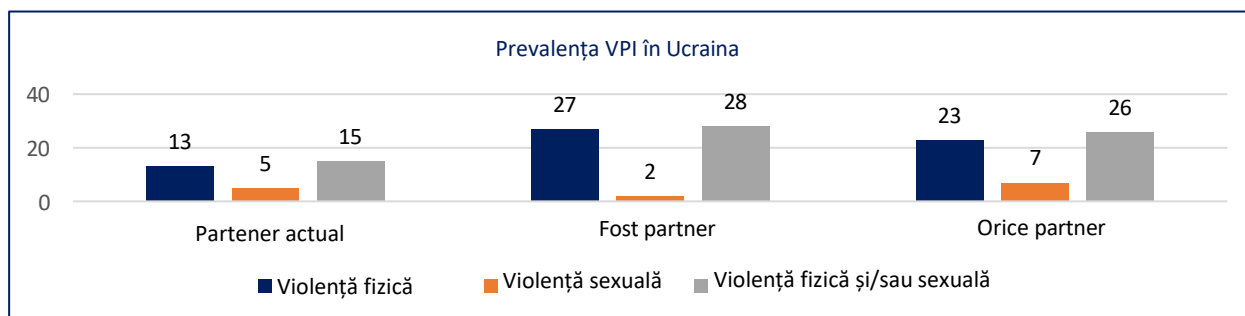


Figura 13. Prevalența violenței din partea partenerului intim (VPI) în Ucraina, %

Sursa: Sondaj condus de OSCE privind violența împotriva femeilor (2019)

⁴⁵ <https://progen.md/wp-content/uploads/2022/06/ENG-RO-Raportul-de-tara-in-domeniul-egalitatii-de-gen.pdf>

⁴⁶ Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), *Profilul de gen al Ucrainei*, 2020. <https://www.undp.org/ukraine/gender-profile-ukraine>

⁴⁷ Ucraina. A treia evaluare rapidă a pagubelor și necesităților (RDNA3). Februarie 2022 – Decembrie 2023.

<https://ukraine.un.org/sites/default/files/2024-02/UA%20RDNA3%20report%20EN.pdf>

⁴⁸ Ukrainian Pravda. Procuratura Generală a Ucrainei: *Incidența violenței domestice în Ucraina crește cu 80% într-un an*. 3 octombrie 2024.

<https://life.pravda.com.ua/society/v-ukrajini-pobilshalo-vipadkiv-domashnogo-nasillya-na-80-bilshe-nizh-za-2023-rik-304084/>

În Georgia, 22,9% dintre femei se confruntă cu violență domestică și violență din partea partenerului intim, aceasta fiind cea mai răspândită formă de violență împotriva femeilor. Potrivit Studiului Național privind violența împotriva femeilor din Georgia, realizat în 2022, violența psihologică din partea partenerului intim este cea mai frecventă formă, fiind trăită de 20,5% dintre femeile georgiene. Violența economică a fost experimentată de 7,2% dintre respondente. Cea mai puțin frecventă formă de violență la care au fost expuse femeile georgiene a fost violența sexuală din partea partenerului intim, fiind raportată de 3% dintre femei. Merită de menționat, că 38,2% dintre femei au declarat că nu au vorbit cu nimeni despre experiențele lor legate de violența domestică și de cea din partea partenerului intim. Acest fapt sugerează că prevalența reală a violenței împotriva femeilor este semnificativ subraportată.

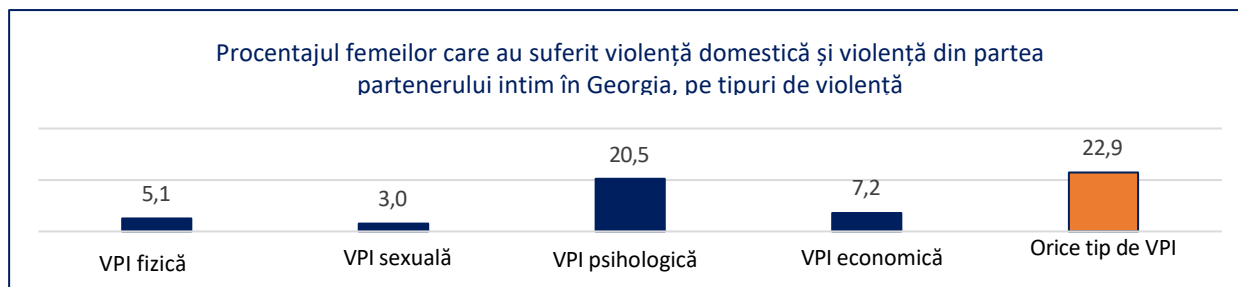


Figura 14. Procentajul femeilor din Georgia care au suferit violență domestică și violență din partea partenerului intim (VPI), pe tipuri, %, 2022

Sursa: Studiu național privind violența împotriva femeilor în Georgia, UN Women

În Republica Moldova, aproximativ 73%⁴⁹ dintre femei au fost supuse cel puțin unei forme de violență din partea unui partener intim, la un moment dat în viața lor. Violența psihologică este cea mai răspândită formă de violență – 71%, urmată de violența fizică – 33%, un procent mult peste media Uniunii Europene. Studiul realizat de OSCE a constatat că în Republica Moldova violența în familie este un fenomen frecvent, iar impactul acesteia poate fi grav și de lungă durată. Mai mult de jumătate (55%) dintre femeile din Republica Moldova – de patru ori mai mult decât media în UE (14%) – consideră că violența domestică este o chestiune privată care ar trebui rezolvată în cadrul familiei. Aceste stereotipuri și prejudecăți, întărite de prieteni, rude, reprezentanți ai diferitelor autorități și perpetuate de instituții religioase, fac ca femeile să sufere în tăcere. Numărul femeilor care raportează faptele de violență comise de partenerul actual la Poliția din Republica Moldova este foarte mic – doar 8,4%. De cele mai multe ori, femeile nu cred că raportarea cazurilor de violență le-ar putea oferi protecție. Potrivit victimelor, chiar și atunci când violența este raportată, rezultatele sunt discutabile, fie că este vorba despre tragerea la răspundere a agresorului, fie despre aplicarea unei pedepse corespunzătoare.

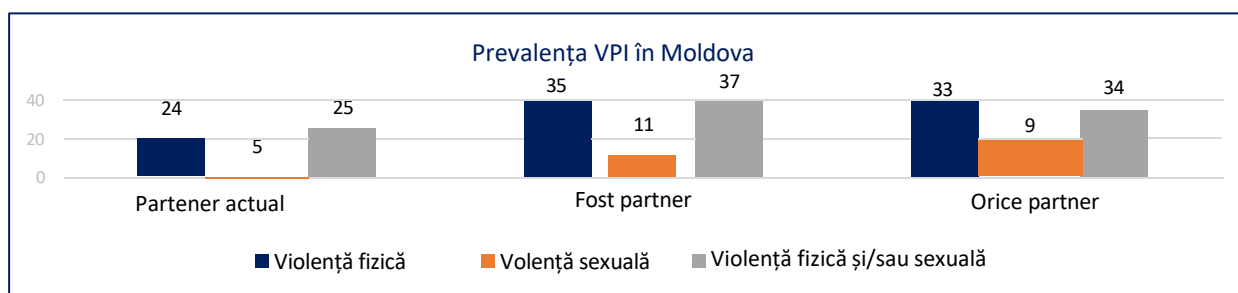


Figura 15. Prevalența violenței din partea partenerului intim (VPI) în Republica Moldova, pe tipuri și în funcție de partener, %, 2018

Sursa: Studiul OSCE privind violența împotriva femeilor în Republica Moldova

Violență din partea non-partenerilor

În ceea ce privește violența din partea persoanelor care nu sunt parteneri, 6,5% dintre femeile din Georgia au indicat că au suportat violență fizică, iar 1,5% au raportat că au suferit violență sexuală, inclusiv viol începând cu vârsta de 15 ani. Cele mai frecvente forme de violență fizică din partea non-partenerilor suferite de femeile din Georgia includ împingeri sau smulgerea părului – 4,1%, palmuire, loviri, bătăi, lovituri cu piciorul sau alte forme de vătămare fizică – 3,0%. Femeile cu vârstele

⁴⁹ https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/03/Programul-VFF-si-VF_-15.03.2023_final.pdf

cuprinse între 15 și 24 de ani sunt mai predispuse să fi suferit violență fizică din partea unei persoane care nu le este partener. Începând cu vârsta de 15 ani – 12,2% au raportat astfel de incidente, în comparație cu femeile mai în vârstă. Este necesar de remarcat faptul că proporția femeilor care suferă de violență fizică din partea non-partenerilor scade odată cu înaintarea în vârstă. Dintre femeile care au trăit vreodată violență fizică din partea unei persoane care nu le este partener, 25% au indicat că agresorul a fost un prieten sau cunoscut, 17,1% au declarat că agresorul a fost mama sau mama vitregă, 11,9% – fratele sau sora, 11,3% – un profesor, 10,4% – un necunoscut, 17,1% – o altă persoană. Jumătate dintre femeile care au suferit violență fizică din partea unei persoane care nu este partener, începând cu vârsta de 15 ani, au rămas în tăcere și nu au dezvăluit nimănui această experiență, iar doar 9,0% au raportat cel mai recent incident la poliție. De asemenea, doar 1,5% dintre femeile cu vârste între 15 și 69 de ani au raportat că au suferit cel puțin o formă de violență sexuală din partea unei persoane care nu le este partener de-a lungul vieții. Mai exact, 1,3% dintre femei au raportat tentative de act sexual forțat, 0,2% au fost victime ale unui act sexual forțat, 0,1% au fost constrânse la întreținerea unui act sexual în timp ce se aflau într-o stare de incapacitate cauzată de alcool sau droguri. Este important de menționat că aproape jumătate dintre femei au declarat că nu au spus nimănui despre experiențele lor de violență sexuală pe care le-au avut din partea unei persoane care nu le era partener. În ceea ce privește agresorii, 38,1% dintre victime au identificat un necunoscut, 20,5% au spus că era un prieten sau cunoscut, 16,7% – o persoană cunoscută recent, 8,6% – cineva de la locul de muncă, 18,8% – o altă persoană.

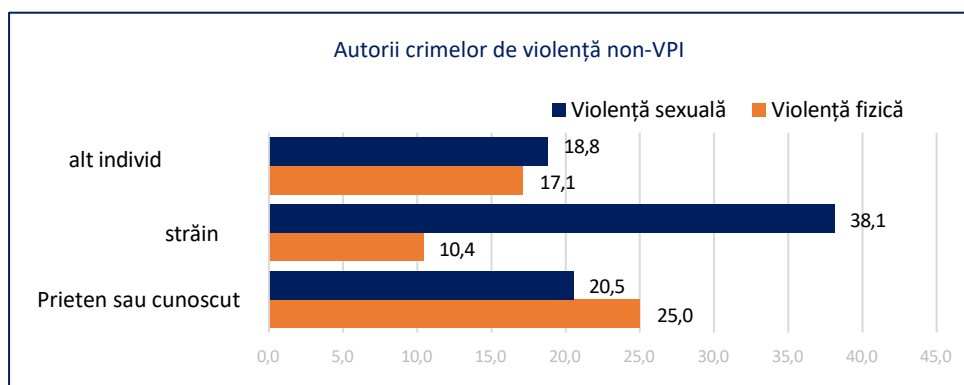


Figura 16. Autorii crimelor de violență din partea non-partenerilor (non-VPI) în Georgia, pe tipuri, %, 2022

Sursa: Studiu național privind violența împotriva femeilor în Georgia, UN Women

15% dintre femeile din Republica Moldova au raportat că au fost supuse violenței fizice din partea unei persoane care nu le este partener de la vârsta de 15 ani, iar 4% au experimentat astfel de violență în cele 12 luni anterioare sondajului⁵⁰. Din ele, 5% au raportat că au fost victime ale violenței sexuale din partea unui non-partener de la vârsta de 15 ani, iar 1% au suferit astfel de violență în ultimele 12 luni înainte de sondaj. Cele mai frecvente forme de violență fizică din partea non-partenerilor au fost împingerile, bruscările și pâlmuirile, experimentate de 8% dintre femei de la vârsta de 15 ani (și de 2% în cele 12 luni anterioare sondajului). Cele mai grave incidente de violență din partea non-partenerilor au avut loc cu ușile închise – peste o treime dintre aceste incidente au avut loc în locuința proprie a femeii (34%).

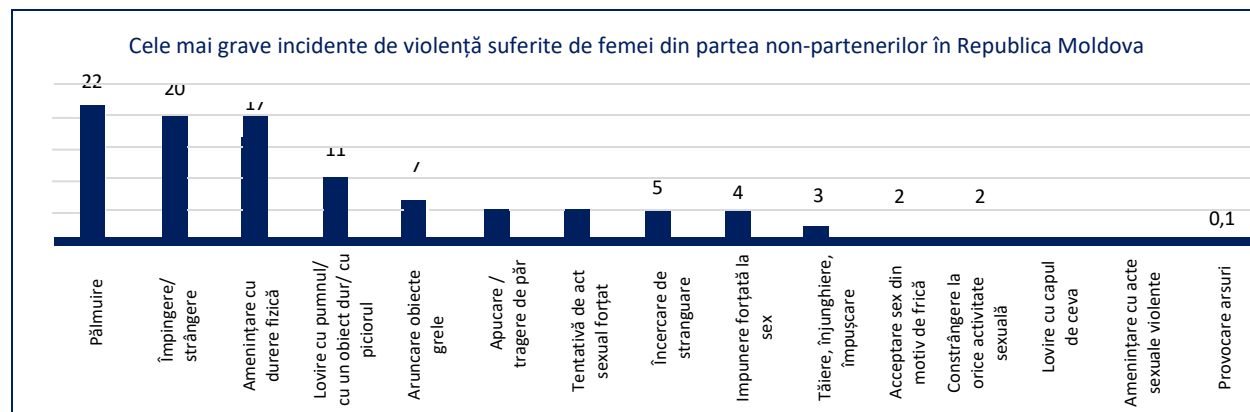


Figura 17. Prevalența celor mai grave incidente de violență suferite de femeile din Republica Moldova non-VPI, pe tipuri, %, 2018

Sursa: Sondajul OSCE privind violența împotriva femeilor în Republica Moldova

⁵⁰ https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/425867_0.pdf

Peste una din cinci femei din Ucraina (22%) declară că au suferit violență fizică din partea unei persoane care nu le este partener începând cu vârsta de 15 ani, în timp ce 5% indică că au fost victime ale violenței sexuale⁵¹. Cea mai frecventă formă de violență fizică din partea non-partenerilor este împingerea sau bruscare, pe care 16% dintre femei spun că au trăit-o de la vârsta de 15 ani (iar 4% în cele 12 luni anterioare sondajului). Incidentele cele mai grave (cele care au avut cel mai mare impact asupra femeii, inclusiv amenințările cu violență fizică sau sexuală) din partea non-partenerilor tind să fie mai degrabă fizice decât sexuale, în concordanță cu prevalența generală. Aproximativ o treime dintre femei spun că cea mai gravă formă de violență pe care au suferit-o din partea unei persoane care nu le era partener a fost împingerea sau bruscare. Mai mult de două din cinci dintre cele mai grave incidente (42%) au avut loc în propria locuință a femeii.

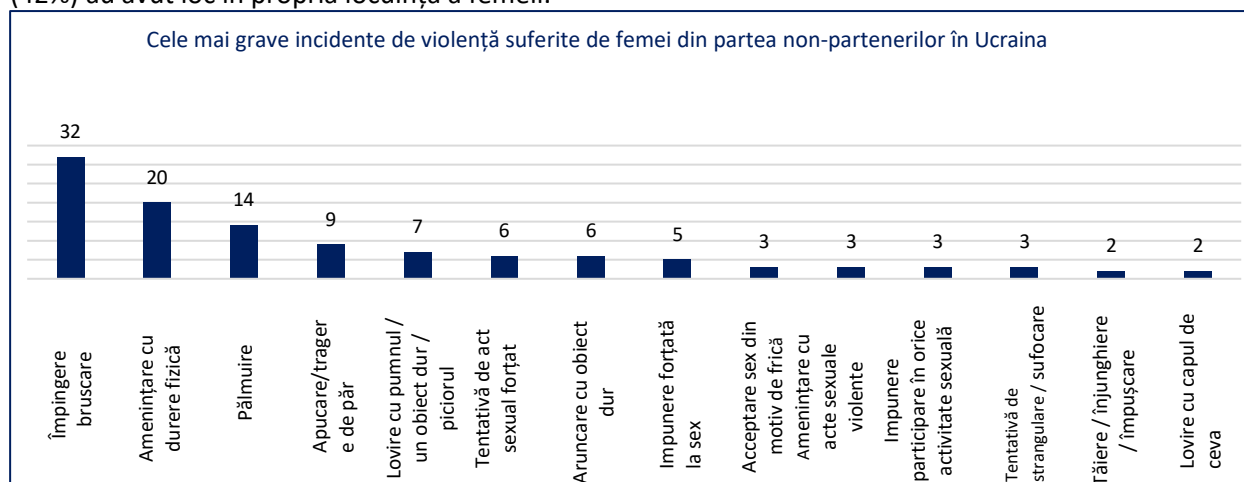


Figura 18. Prevalența celor mai grave incidente de violență suferite de femeile din Ucraina non-VPI, pe tipuri, %
Sursa: Studiul OSCE privind violența împotriva femeilor în Ucraina, 2018

Hărțuire sexuală

Jumătate dintre femeile din Ucraina cu vârsta de 15 ani și peste au suferit cel puțin o formă de hărțuire sexuală în spații publice, la locul de muncă sau în instituțiile de învățământ. Aproape jumătate dintre femei (49%) spun că au fost hărțuite sexual cel puțin o dată de la vârsta de 15 ani, iar aproximativ una din șase (17%) declară că au fost hărțuite sexual în cele 12 luni anterioare sondajului. Mai mult de o treime dintre femei (35%) indică că au trăit o formă mai gravă de hărțuire sexuală, iar 10% spun același lucru referitor la ultimele 12 luni înainte de sondaj. Cele mai frecvente forme de hărțuire sexuală raportate de femei sunt intimidarea prin priviri insistență sau pofticioasă (24%); atingeri, îmbrățișări sau sărutări nedorite (23%); comentarii cu conotații sexuale sugestive (20%).

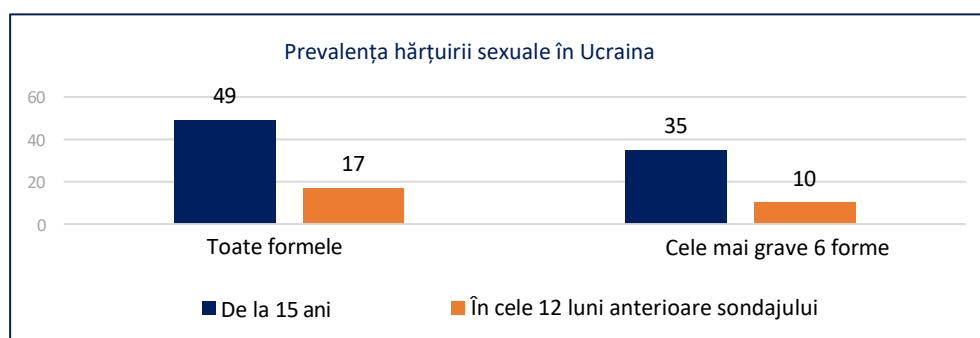


Figura 19. Prevalența hărțuirii sexuale în Moldova, pe tipuri, %, 2018
Sursa: Studiul OSCE privind violența împotriva femeilor în Ucraina

În Georgia, 24,5% dintre femei au suferit hărțuire sexuală la un moment dat în viața lor. Această formă de violență apare în principal în spațiile publice. Cele mai frecvente locații sunt pe stradă sau într-o alee (41,2%), în mijloacele de transport în comun (28,0%). Deși mai puțin frecvent, unele femei au raportat că au fost victime ale hărțuirii sexuale și în școli sau universități, la locul de muncă, în propria

⁵¹ https://www.osce.org/files/f/documents/1/3/440312_0.pdf

casă sau în casa ori grădina altcuiva, precum și în alte spații publice. Cea mai frecventă formă de hărțuire sexuală raportată de femeile din Georgia este privirea insistentă sau pofticioasă care le-a făcut să se simtă inconfortabil sau umilite (15,2%). Urmează întrebările intruzive despre viața lor sexuală, intimă sau privată, care le-au făcut să se simtă inconfortabil, jenate sau ofensate (10,1%), și comentariile referitoare la corpul sau aspectul fizic care au cauzat disconfort, jenă sau ofensă (7,5%). Alte forme de hărțuire sexuală sunt raportate mai rar. În plus, femeile cu vârste între 15 și 24 de ani din Georgia sunt cele mai predispuse să fi experimentat hărțuire sexuală, cu 45,1% raportând astfel de incidente. Pe măsură ce femeile înaintea în vârstă, probabilitatea de a experimenta hărțuire sexuală scade semnificativ. Femeile între 15 și 24 de ani au aproape de trei ori mai multe șanse să fie hărțuite sexual comparativ cu femeile de 55 de ani și peste. Mai mult, în majoritatea cazurilor (55,9%), agresorii acestor acte de hărțuire sunt persoane necunoscute.

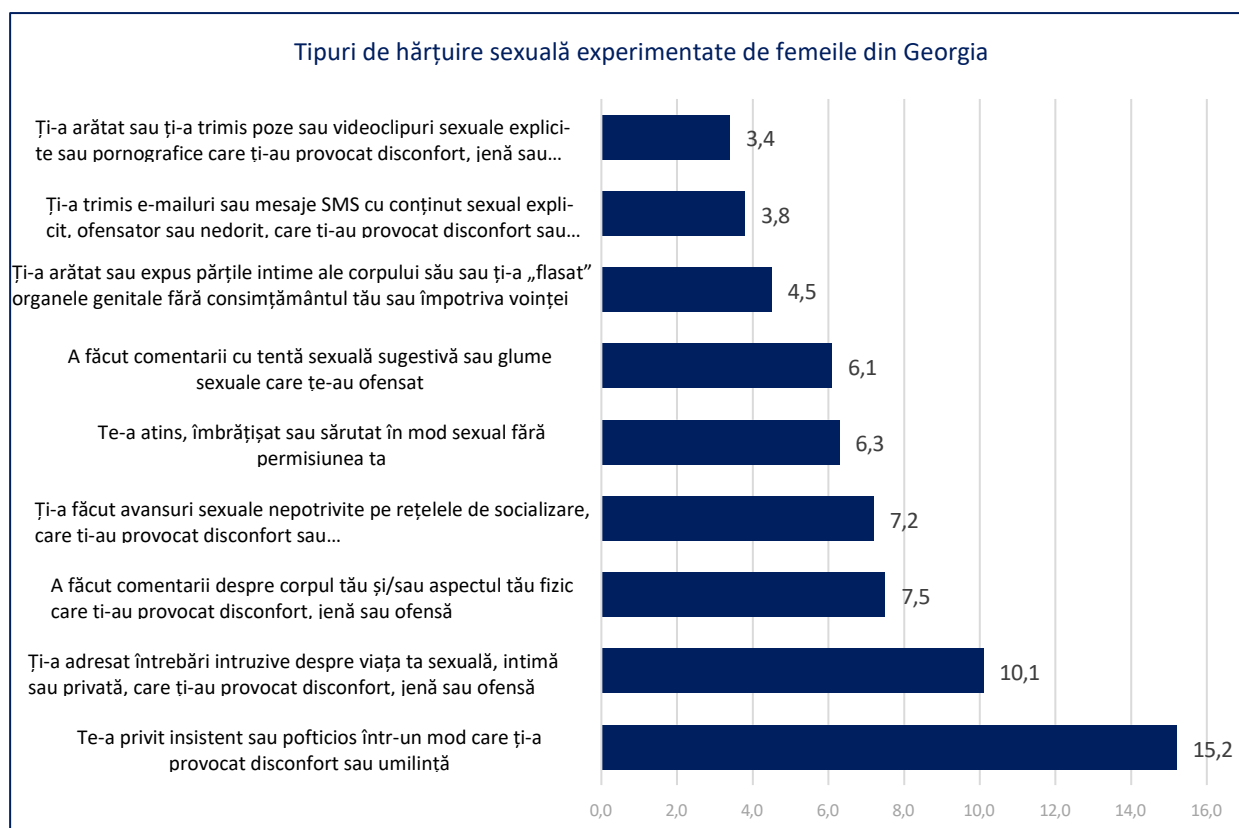


Figura 20. Tipuri de hărțuire sexuală trăite de femeile din Georgia, pe categorii, %, 2022
Sursa: Studiu național privind violența împotriva femeilor în Georgia, UN Women

Hărțuirea sexuală este foarte răspândită în Republica Moldova. Aproape jumătate dintre femei (49%) au suportat cel puțin o formă de hărțuire sexuală de la vârsta de 15 ani, iar aproape una din cinci (18%) a avut astfel de experiențe în cele 12 luni anterioare sondajului. Experiențele de hărțuire sunt mai frecvente în rândul femeilor tinere: 63% dintre femeile cu vârste între 18 și 29 de ani, 68% dintre femeile fără copii, 70% dintre studente. Aproape o treime dintre femei (32%) au fost victime ale uneia sau mai multor dintre cele mai severe șase forme de hărțuire sexuală⁵² de la vârsta de 15 ani, iar una din zece (9%) a raportat astfel de acte de violență în cele ultimele 12 luni anterioare sondajului⁵³. Cercetările realizate în rândul persoanelor angajate indică o situație îngrijorătoare privind siguranța femeilor la locul de muncă. În cele 12 luni anterioare sondajului din 2023, aproximativ 18% dintre femeile angajate au experimentat forme subtile de hărțuire cel puțin o dată la 2-3 luni, iar alte 25% s-au confruntat cu forme grave de hărțuire la locul de muncă⁵⁴. În ceea ce privește mediul educațional, s-a constatat că, de-a

⁵² Cele mai grave forme de hărțuire sexuală sunt: “atingeri, îmbrățișări sau săruturi nedorite”, “comentarii sau glume ofensatoare care te-au jignit”, “persoane care ți-au trimis sau ți-au arătat imagini, fotografii sau cadouri cu conținut sexual explicit care te-au ofensat”, “persoane care s-au expus indecent în fața ta”, “persoane care te-au forțat să vizionezi materiale pornografice împotriva voinței tale”, “e-mailuri sau mesaje scurte nesolicitate cu conținut sexual explicit care te-au ofensat.” Prevalența celor mai grave forme de hărțuire sexuală este determinată pe baza răspunsurilor participanților care au raportat că au fost expuși cel puțin o dată la una dintre aceste șase forme de hărțuire.

⁵³ https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/425867_0.pdf

⁵⁴ https://progen.md/wp-content/uploads/2023/04/Raport_HS_munca_merged.pdf

lungul vieții, unul din cinci tineri care studiază în învățământul profesional tehnic sau superior a fost expus la o formă de hărțuire sexuală. Formele subtile de hărțuire sexuală sunt deosebit de frecvente și adesea nu sunt recunoscute sau percepute ca forme de abuz. Aproximativ 15% dintre studenții din învățământul profesional tehnic au raportat că au trăit forme subtile de hărțuire în instituția lor de învățământ, iar aproximativ 4% s-au confruntat cu forme extrem de grave, cum ar fi constrângerea sau amenințarea pentru a întreține relații sexuale. Peste 20% dintre studentele din învățământul profesional tehnic și superior au raportat că au fost victime ale unor forme subtile de hărțuire sexuală cel puțin o dată la fiecare 2-3 luni în ultimele 12 luni. Frecvența cazurilor de hărțuire sexuală este semnificativ mai mare în rândul femeilor tinere, indiferent de forma specifică a hărțuirii.

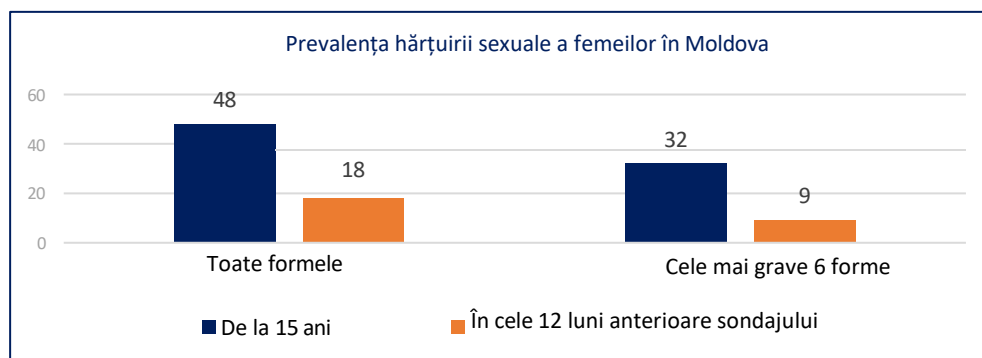


Figura 21. Prevalența hărțuirii sexuale în Moldova, pe tipuri, %, 2018

Sursa: Studiul OSCE privind violența împotriva femeilor în Republica Moldova

Discurs instigator la ură

Din 2018, în Republica Moldova au fost identificate peste 2000 de cazuri de discurs instigator la ură în spațiul public, audiovizual și online, care au vizat diverse grupuri sociale, în special femeile, politicienii, persoanele LGBTQI+ și persoanele cu dizabilități⁵⁶. Figuri proeminente precum politicieni, formatori de opinie, jurnaliști și reprezentanți religioși au utilizat discursuri instigatoare la ură în contexte politice și religioase, în special în timpul campaniilor electorale. De exemplu, unele incidente de discurs instigator la ură au inclus incitarea la violență împotriva persoanelor care susțin sau promovează Unirea Republicii Moldova cu România, exemplificată prin promovarea pe rețelele de socializare a unei imagini ce înfățișează o persoană spânzurată, cu inscripția „Unirea”, distribuită în ajunul celebrării a 100 de ani de la Unirea Basarabiei cu România; mesaje instigatoare la ură îndreptate împotriva sirienilor, arabilor și musulmanilor au fost alimentate de știri false referitoare la un presupus „acord” între candidata la președinție de atunci, Maia Sandu, și cancelarul german Angela Merkel, prin care s-ar fi permis intrarea a 30.000 de sirieni în Republica Moldova; mesaje discriminatorii la adresa persoanelor LGBTQI+, în special în contextul Marșului Pride; slogane xenofobe precum: „Țara e în pericol! Nu dăm țara străinilor!”; preluarea de către instituții media din Republica Moldova a declarațiilor lui Vladimir Putin despre „deucrainizarea” Ucrainei, fără a oferi puncte de vedere alternative sau explicații detaliate⁵⁷. Discursul instigator la ură și-a schimbat adesea direcția, în funcție de contextul social și politic. De exemplu, în 2019, principalele ținte au fost femeile, în perioada electorală 2020–2021, politicienii au devenit principalii vizați, iar la începutul anului 2022, odată cu izbucnirea războiului din Ucraina, ucrainenii au devenit țintele principale ale acestor discursuri.

Violența obstetricală și ginecologică

Jumătate dintre femeile care au născut în Republica Moldova au suferit violență obstetricală în timpul travaliului, nașterii sau al examinării ginecologice⁵⁸. La nivel global, problema lipsei de respect și a abuzurilor în timpul nașterii și al examinării ginecologice este o preocupare veche. Totuși, în Europa, recunoașterea și interesul pentru acest tip de violență au început să crească semnificativ abia între anii

⁵⁵ https://progen.md/wp-content/uploads/2021/12/Raport_hartuire_sexuala_in_sistemul_educational_web-1.pdf

⁵⁶ <https://promolex.md/wp-content/uploads/2024/06/DE-CE-UN-DISCURS-DE-URA-ESTE-O-PROBLEMA.pdf>

⁵⁷ <https://juridicemoldova.md/16477/discursul-de-ura-in-republica-moldova-intre-prevenire-si-reglementare-unde-suntem.html>

⁵⁸ <https://progen.md/wp-content/uploads/2023/06/Raport-VOG-RO-ENG.pdf>

2017-2018 și au ajuns pe agenda factorilor de decizie în ultimii doi ani. În același timp, nu există date reprezentative privind prevalența violenței obstetricale și ginecologice la nivelul UE, studiul din Republica Moldova realizat în 2023 fiind primul de acest fel. Sondajul a relevat că multe femei care au suferit de violență obstetricală au raportat standarde profesionale scăzute, implicând intervenții și proceduri medicale efectuate în timpul nașterii fără consimțământul lor, urmate de relații deficitare cu medicul, lipsă de empatie, tratament neadecvat și îngrijire insuficientă. Tratamentele abuzive, care includ abuz verbal, sexual sau fizic, contribuie semnificativ la această problemă. În acest context, o treime dintre femei au raportat că au fost supuse manevrelor obstetricale fără consimțământ sau au primit tratament neadecvat în timpul nașterii. Unul dintre cele mai importante rezultate ale acestui raport este că doar 6% dintre cazurile de violență obstetricală și ginecologică au fost raportate oficial.

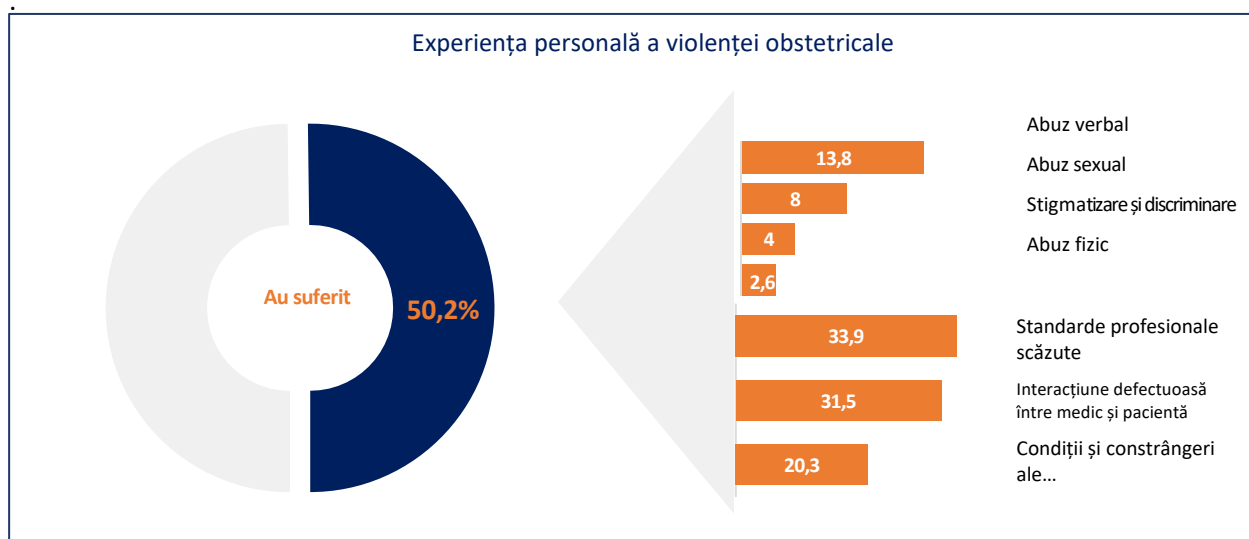


Figura 22. Procentajul femeilor din Republica Moldova care s-au confruntat cu diverse forme de violență obstetricală în timpul nașterii și/sau al examinării ginecologice, %
Sursa: „FĂRĂ VOCE. FĂRĂ LEGE. FĂRĂ JUSTIȚIE. Primul studiu național privind violența obstetricală și ginecologică în Republica Moldova”, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, 2023

Violența sexuală legată de conflict

Violența sexuală legată de conflict (VSLC) a devenit o problemă gravă în Ucraina, fiind inițiate 274 de anchete penale până în martie 2024. VSLC este folosită ca armă de război de către forțele rusești. Până în martie 2024, Procuratura Generală investighează 274 de dosare penale pentru violență sexuală comisă în timpul războiului. Numărul cazurilor de VSLC raportate în 2023 s-a dublat față de 2022, ceea ce indică o încredere crescută în capacitatea autorităților de a ancheta aceste cazuri și de a oferi sprijin supraviețuitorilor⁵⁹. Totuși, amploarea reală a VSLC rămâne neclară din cauza accesului restricționat pe teritoriile ocupate și a naturii profund sensibile a acestor infracțiuni. VSLC are consecințe pe termen lung, inclusiv traume psihologice, leziuni fizice, boli cu transmitere sexuală, precum și destrămarea familiilor și comunităților.

INDICATORI GLOBALI

Clasament global	Dimensiuni măsurate	Clasament pe țară
Indicele global al decalajului de gen	Indicele global al decalajului de gen evaluează anual starea și evoluția egalității de gen după patru dimensiuni cheie: participarea și oportunitățile economice, nivelul de educație, sănătatea și supraviețuirea, precum și	Georgia: locul 69 Ucraina: locul 63 Moldova: locul 13

⁵⁹ Ucraina. Raport național privind rezultatele unei revizuirii cuprinzătoare la nivel național asupra implementării Declarației de la Beijing și a Platformei pentru Acțiune (1995) în perioada 2020-2024. Mai 2024.

	împuternicirea politică.	
Clasamentul Uniunii Interparlamentare⁶⁰ (UIP):	Clasamentul UIP reflectă procentajul femeilor din parlamentele naționale, pe baza datelor colectate de la organismele legislative naționale. Aceste date indică numărul de locuri ocupate de femei în Parlament la un moment specific.	Georgia: locul 126 Ucraina: locul 112 Moldova: locul 26
Indicele Femei, Afaceri și Drept⁶¹ al Băncii Mondiale:	Indicele măsoară modul în care legile și reglementările influențează oportunitățile economice ale femeilor. Scorurile generale sunt calculate prin media scorurilor fiecărui subindice (Mobilitate, Loc de muncă, Salariu, Căsătorie, Maternitate, Antreprenoriat, Active și Pensie), unde 100 reprezintă cel mai mare scor posibil..	Georgia: 88 puncte Ucraina: 85 puncte Moldova: 90.6 puncte
Indicele Dezvoltării Umane⁶² (IDU) al PNUD:	Indicele reprezintă o măsură sintetică a realizărilor medii în dimensiunile cheie ale dezvoltării umane.	Georgia: 0.812 puncte <i>(Dezvoltare umană foarte ridicată)</i> Ucraina: 0.734 puncte <i>(Dezvoltare umană ridicată)</i> Moldova: 0.763 puncte <i>(Dezvoltare umană ridicată)</i>
Indicele de Dezvoltare pe Gen⁶³ (IDG) al PNUD:	IDG măsoară decalajele de gen în realizările dezvoltării umane, luând în considerare disparitățile dintre femei și bărbați în cele trei dimensiuni de bază ale dezvoltării umane. IDG este raportul dintre IDU-urile calculate separat pentru femei și bărbați, folosind aceeași metodologie ca și pentru IDU.	Georgia: 1.005 puncte <i>(+0.002 în comparație cu 2021)</i> Ucraina: 1.021 puncte <i>(+0.003 în comparație cu 2021)</i> Moldova: 1.033 puncte <i>(+0.004 în comparație cu 2021)</i>
Indicele Inegalității de Gen⁶⁴ al PNUD:	IIG reflectă dezavantajele bazate pe gen după trei dimensiuni - sănătatea reproductivă, abilitarea și piața muncii. Acesta arată pierderea în dezvoltarea umană potențială cauzată de inegalitatea dintre realizările femeilor și ale bărbaților în aceste dimensiuni. Valoarea sa variază de la 0, unde femeile și bărbații se află pe poziții egale, până la 1, unde un gen se află în cea mai nefavorabilă situație posibilă în toate dimensiunile măsurate.	Georgia: 0.283 puncte <i>(-0.004 în comparație cu 2021)</i> Ucraina: 0.188 puncte <i>(- 0.001 în comparație cu 2021)</i> Moldova: 0.156 puncte <i>(-0.004 în comparație cu 2021)</i>
Indicele instituțiilor sociale și al genului⁶⁵ (SIGI) al OCDE:	SIGI reprezintă un indice care măsoară instituțiile sociale discriminatorii. Valorile variază de la 0 la 100, unde 0 indică absența discriminării, iar 100 indică discriminare absolută împotriva femeilor.	Georgia: 28 puncte Ucraina: 16 puncte Moldova: 11 puncte

⁶⁰ IPU - https://data.ipu.org/women-ranking/?date_year=2024&date_month=09

⁶¹ WB - <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sg-law-idx>

⁶² HDI - <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24overviewen.pdf>

⁶³ GDI - <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>

⁶⁴ GII - <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

⁶⁵ SIGI - <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4607b7c7-en/1/4/1/index.html?itemId=/content/publication/4607b7c7-en&csp=a6be4df33c99961512705b97977ea566&itemIGO=oecd&itemContentType=book>

LEADERSHIPUL FEMEILOR ȘI PARTICIPAREA POLITICĂ

Participarea egală și leadershipul femeilor în viața politică și publică sunt esențiale pentru atingerea dezvoltării durabile în fiecare țară. Cu toate acestea, datele arată că femeile sunt subreprezentate la toate nivelurile de luare a deciziilor la nivel global și că atingerea parității de gen în viața politică este încă departe de la nivel local până la cel global. Femeile sunt subreprezentate nu doar ca alegători, ci și în funcții de conducere, fie că este vorba de funcții alese, administrație publică, sectorul privat sau mediul academic. Femeile se confruntă cu obstacole semnificative în participarea la viața politică. Așa cum subliniază [rezoluția Adunării Generale a ONU din 2011 privind participarea politică a femeilor](#), „Femeile din toate colțurile lumii continuă să fie în mare parte marginalizate din sfera politică, adesea ca urmare a legilor, practicilor, atitudinilor și stereotipurilor de gen discriminatorii, a nivelului scăzut de educație, a lipsei de acces la servicii de sănătate și a impactului disproporționat al sărăciei asupra femeilor.”

FEMEILE ÎN ALEGERI

Tendențele privind participarea femeilor în procesul electoral reflectă o creștere constantă a implicării lor politice. Cea mai mare rată de participare a femeilor la alegerile parlamentare din **Ucraina** (Rada Supremă) de la obținerea independenței a fost înregistrată în anul 2019. Datorită aplicării cotei de gen în timpul acelei campanii electorale, 1.314 femei (22,5%) s-au înregistrat ca candidate, comparativ cu 19,1% la alegerile parlamentare din 2006⁶⁶. În **Georgia**, la alegerile parlamentare din 2020, femeile au reprezentat 44,3% dintre candidații înregistrați pentru componenta de reprezentare proporțională și 21,8% pentru componenta majoritară. Aceasta reprezintă o creștere considerabilă comparativ cu alegerile anterioare. La alegerile parlamentare din 2016, femeile reprezentau 37% dintre candidații pentru componenta proporțională și 17,5% pentru cea majoritară. La alegerile parlamentare din 2012, ponderea femeilor printre candidații pentru componenta proporțională era de 31,3%, indicând o creștere de 6% în 2016, iar pentru componenta majoritară — 13,35%, cu 4% mai puțin decât în 2016⁶⁷. În **Moldova**, la fel ca în Ucraina și Georgia, ultimele alegeri parlamentare din 2021 au înregistrat cea mai mare pondere a candidadelor – 46,7%. Aceasta reprezintă o creștere de 12% față de alegerile din 2019 și de 16% față de alegerile parlamentare din 2014⁶⁸. Prevederile legislative care urmăresc asigurarea unor alegeri echitabile (cota de gen și regulile privind plasarea pe listele de candidați) au contribuit la creșterea numărului de femei candidate.

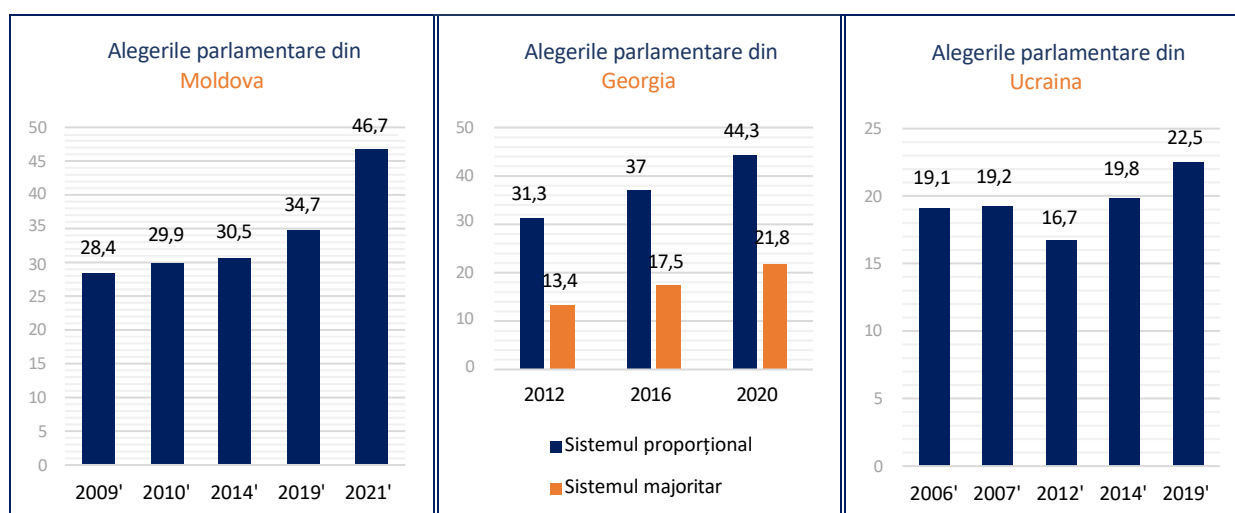


Figura 23. Proportia femeilor dintre candidatii la alegerile parlamentare, %

Sursa: Comisia Electorală Centrală (Moldova), Administrația Electorală (Georgia), Comisia Electorală Centrală (Ucraina)

⁶⁶ <https://www.cvk.gov.ua/novini/zhinki-u-polititsi-genderniy-analiz-vivoriv-narodnih-deputativ-ukraini.html>

⁶⁷ <https://genderstatistics.cec.gov.ge/>

⁶⁸ https://progen.md/wp-content/uploads/2021/06/Raport_Analiza_Reprezentare_Intermediar.pdf

Alegerile locale reflectă o tendință similară de creștere treptată a numărului de candidate. La alegerile locale din 2014 din Georgia, femeile reprezentau 33,1% dintre candidații înregistrați pentru componenta proporțională și 14,97% pentru componenta majoritară. După introducerea cotelor de gen în 2021, proporția candidatelor a crescut în continuare, ajungând la 42,5% pentru componenta proporțională și 17,6% pentru componenta majoritară⁶⁹. Moldova la fel a înregistrat o tendință ascendentă comparabilă după adoptarea cotelor de gen și a prevederilor privind plasarea pe listele de candidați. La alegerile locale din 2023, femeile au constituit 45,3% dintre candidații pentru funcțiile de consilier raional/municipal (o creștere de 15% față de alegerile din 2015 și de 2% față de cele din 2019). Pentru funcțiile de consilier local, ponderea femeilor a ajuns la 47,2% (o creștere de 12% față de 2015 și de 1,4% față de 2019). Totuși, ponderea femeilor care au candidat pentru funcția de primar a fost de doar 30,3%, înregistrând o creștere modestă de 3% față de alegerile din 2019 și de doar 7% față de alegerile locale din 2007, ceea ce arată o tendință foarte lentă, dar totuși constant pozitivă⁷⁰.

FEMEILE ÎN PUTEREA LEGISLATIVĂ ȘI EXECUTIVĂ

La nivel global, doar 26,9% dintre parlamentari în camerele unice sau inferioare sunt femei. Datele arată că doar șase țări au 50% sau mai mult femei în parlament în camerele unice sau inferioare: Rwanda (61%), Cuba (56%), Nicaragua (54%), Andorra (50%), Mexic (50%), Noua Zeelandă (50%) și Emiratele Arabe Unite (50%), în timp ce doar 22 de țări au atins sau depășit pragul de 40%, inclusiv 13 țări din Europa. La nivel mondial, există 21 de state în care femeile reprezintă mai puțin de 10% dintre parlamentari în camerele unice sau inferioare, inclusiv două camere inferioare care nu au nicio femeie⁷¹.

Tabelul 3. Medii globale ale procentajului femeilor în parlamentele naționale

MEDII GLOBALE			
	Camere inferioare și unice	Camera superioară	Toate camerele
Total parlamentari	37280	7023	44303
Bărbați	27237	5096	32333
Femei	10043	1927	11970
Procentajul femeilor	26.9%	27.4%	27.0%

Sursa: IPU Parline⁷², 2024

În regiunea europeană, numărul femeilor parlamentare este relativ scăzut, dar este mai mare decât media globală. Recent, s-au depus eforturi considerabile pentru creșterea participării femeilor la luarea deciziilor. În medie, 31,7% dintre parlamentarii din camerele unice sau inferioare sunt femei. La nivelul UE, femeile reprezintă 40% dintre membrii Parlamentului European, 33% în parlamentele statelor membre și în funcțiile de miniștri ai guvernelor, iar rolurile de comisari europeni sunt împărțite în mod egal între femei și bărbați. Totuși, la nivel național, local și regional, mai este încă mult de lucru pentru a atinge egalitatea de gen⁷³.

Tabelul 4. Medii europene ale procentului femeilor în parlamentele naționale

EUROPA			
	Camere inferioare și unice	Camera superioară	Toate camerele
Țările nordice	45.9%		45.9%
Europa de Vest	36.8%	33.8%	35.8%
Europa de Sud	28.8%	39.6%	30.8%
Europa Centrală și de Est	26.4%	19.9%	25.6%
TOTAL	31.7%	31.6%	31.7%

Sursa: IPU Parline, 2024

⁶⁹ <https://genderstatistics.cec.gov.ge/>

⁷⁰ <https://progen.md/wp-content/uploads/2024/04/Raport-Alegeri-combinat-1.pdf>

⁷¹ <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

⁷² https://data.ipu.org/women-averages/?date_year=2024&date_month=10

⁷³ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_pol

La nivelul țărilor (Moldova, Georgia și Ucraina), participarea politică și leadershipul femeilor variază semnificativ. Conform [Indicelui de Participare Politică a Femeilor](#), toate cele trei țări au înregistrat progrese în ceea ce privește participarea politică și civică a femeilor, precum și drepturile democratice, deși cu unele diferențe minore. Indicele variază de la 0 la 1 (participarea cea mai egală) și estimează măsura, în care femeile sunt reprezentate în legislativ și dețin o cotă egală de *putere politică*. Indicele arată că, în ultimii 20 de ani, scorul Moldovei a crescut cu 0,21 puncte, ajungând la scorul maxim (**1 punct**) în 2023. Deși Ucraina a atins un scor ușor mai mic în 2023 (0,98), progresul său general a fost mai pronunțat, cu o creștere de 0,3 puncte. Pe de altă parte, progresul Georgiei a fost mai lent, variind de la 0,68 în 2003 la 0,93 în 2023. Deși Moldova a atins scorul maxim (cea mai egală participare), mai este de lucru referitor la asigurarea unei participări politice cu adevărat egale. Indicele este calculat pe baza unor [indicatori](#) care reflectă diferite aspecte ale leadershipului și democrației, și care depășesc simpla reprezentare a femeilor în legislativ (drepturi politice, libertăți civile, participarea la alegeri, statul de drept etc.), ceea ce explică scorul ridicat obținut de Moldova.

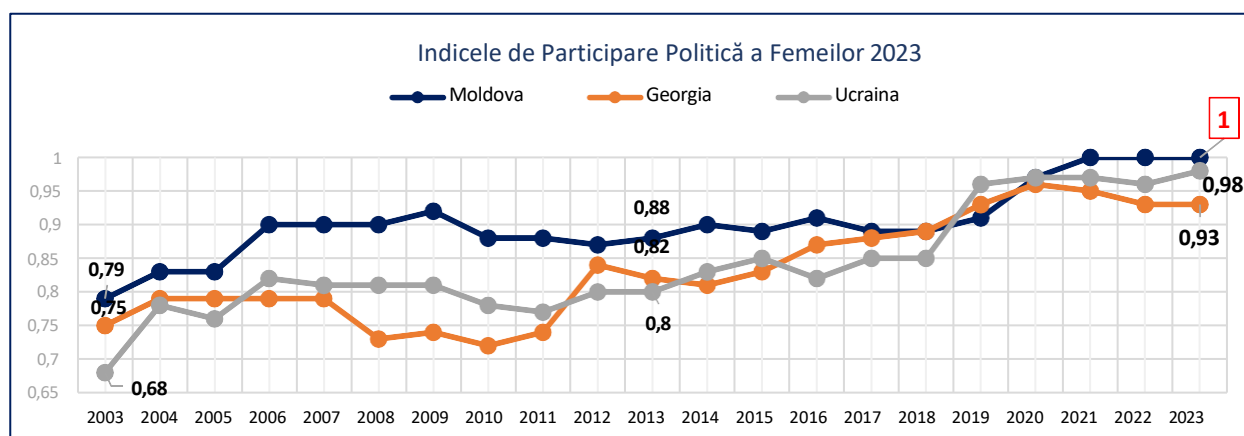


Figura 24. Reprezentarea descriptivă a prezenței femeilor în legislativ și cota egală în distribuția generală a puterii, puncte
Sursa: Our World in Data, 2023

În ciuda progreselor realizate, în ceea ce privește leadershipul, toate cele trei țări se confruntă în continuare cu o implicare mai redusă a femeilor comparativ cu bărbații. [Indicele Global al Disparității de Gen](#) evaluează progresul către paritatea de gen după patru dimensiuni: oportunități economice, educație, sănătate și emancipare politică. Nivelul progresului către paritatea de gen (scorul de paritate) pentru fiecare indicator este calculat ca raportul dintre valoarea indicatorului pentru femei și valoarea pentru bărbați. Scorul de paritate 1 indică paritatea completă. Subindicele de emancipare politică măsoară decalajul dintre bărbați și femei la cel mai înalt nivel al luării deciziilor politice, prin raportul dintre femei și bărbați în *funcțiile parlamentare* și în *funcțiile ministeriale*. În plus, indicele include raportul dintre femei și bărbați în ceea ce privește anii petrecuți în funcții executive (prim-ministru sau președinte) în ultimii 50 de ani. Conform acestui indice, Moldova a obținut un scor mai ridicat (0,350 din 1), urmată de Georgia (0,179) și Ucraina (0,175), situându-se sub scorul global pentru subindicele „Emancipare Politică” (0,225).

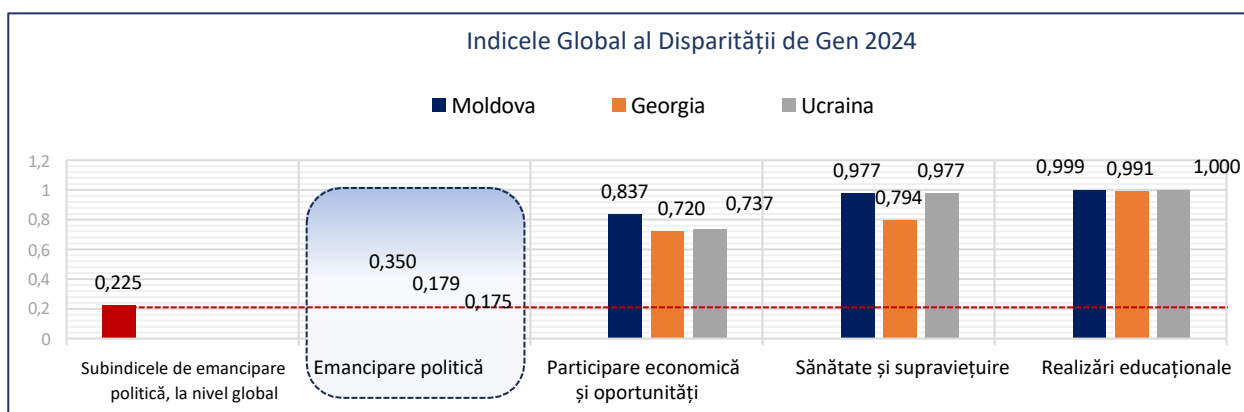


Figura 25. Indicele Global al Disparității de Gen, puncte (scorul de paritate de gen)
Sursa: Forumul Economic Mondial, 2024

Deși scorul privind participarea politică este încă scăzut, Moldova și Georgia au o poziție relativ favorabilă comparativ cu alte țări din regiune. Conform [Indicelui Global al Disparității de Gen 2024](#), în ceea ce privește „Emanciparea Politică”, Europa urmează o traiectorie ascendentă, înregistrând aproape în fiecare an scoruri tot mai mari. În 2024 Europa posedă cel mai ridicat nivel de paritate politică dintre toate regiunile (36%), în timp ce Asia Centrală înregistrează doar 15%. Opt economii din regiunea europeană au atins paritatea la nivel ministerial: Norvegia, Albania, Belgia, Spania, Finlanda, Islanda, Țările de Jos și Portugalia. Paritatea în parlamente variază semnificativ, cu doar 16,7% din decalajul de gen închis în Cipru și 90,8% în Islanda. În clasamentul european, Moldova se află pe locul 19 în ceea ce privește participarea politică a femeilor (în funcții parlamentare și ministeriale, precum și în anii petrecuți în funcții executive – prim-ministru sau președinte), urmată de Ucraina, pe locul 35. Georgia se află pe locul 2 între țările din Asia Centrală.

Tabelul 5. Poziția țărilor analizate în raport cu țările din Europa și Asia Centrală, puncte (scorul de paritate de gen)

INDICELE GLOBAL AL DISPARITĂȚII DE GEN 2024							
SUBINDICELE: EMANCIPARE POLITICĂ							
EUROPA							
Economie	Clasament		Scor	Economie	Clasament		Scor
	Regional	Global			Regional	Global	
Islanda	1	1	0.972	Macedonia de Nord	22	45	0.313
Norvegia	2	2	0.746	Austria	23	48	0.303
Finlanda	3	3	0.734	Croația	24	50	0.293
Germania	4	6	0.605	Luxemburg	25	55	0.278
Irlanda	5	10	0.507	Polonia	26	57	0.272
Suedia	6	11	0.506	Bosnia și Herțegovina	27	61	0.257
Spania	7	13	0.494	Malta	28	64	0.251
Belgia	8	16	0.486	Italia	29	67	0.243
Regatul Unit	9	18	0.474	Slovacia	30	71	0.224
Elveția	10	19	0.464	Grecia	31	78	0.214
Denemarca	11	22	0.452	România	32	79	0.213
Țările de Jos	12	23	0.443	Cipru	33	82	0.200
Lituania	13	24	0.440	Muntele Negru	34	87	0.182
Serbia	14	25	0.438	Georgia ⁷⁴	-	88	0.179
Portugalia	15	26	0.429	Ucraina	35	91	0.175
Franța	16	27	0.428	Bulgaria	36	92	0.174
Albania	17	30	0.419	Belarus	37	97	0.168
Letonia	18	35	0.364	Cehia	38	110	0.127
Moldova	19	38	0.350	Turcia	39	114	0.118
Estonia	20	41	0.340	Ungaria	40	131	0.069
Slovenia	21	43	0.328				

ASIA CENTRALĂ			
Economie	Clasament		Scor
	Regional	Global	
Armenia	1	70	0.228
Georgia	2	88	0.179
Uzbekistan	3	89	0.176
Tadjikistan	4	101	0.156
Kârgâzstan	5	109	0.133
Kazahstan	6	116	1.116
Azerbaidjan	7	133	0.068

Sursa: Forumul Economic Mondial, 2024

⁷⁴ În clasamentul regional, Georgia face parte din Asia Centrală. Incluziunea sa în clasamentul european are doar scop comparativ.

Femeile continuă să se confrunte cu obstacole în ocuparea pozițiilor de conducere în cadrul parlamentului, deși în ultimii ani s-au observat îmbunătățiri treptate. Istoric, femeile din Moldova, Georgia și Ucraina au fost subreprezentate în viața politică, atât la nivel național, cât și local. În ciuda unor progrese, participarea politică a femeilor rămâne în urma mediilor europene și globale. În **Ucraina**, în anul 2024, femeile dețin 21% din locurile din Rada Supremă (parlamentul Ucrainei). Evoluția reprezentării femeilor în Rada Supremă în ultimele două decenii arată o tendință lentă, dar constantă de creștere. De exemplu, în anii 1990, ponderea femeilor a oscilat între 5-8%, cu creșteri marginale până la începutul anilor 2010. Alegerile parlamentare din 2014 și 2019 au marcat etape importante, femeile deținând 12% din locuri în 2014 și 21% în 2019⁷⁵ (vezi Figura 26). În **Georgia**, reprezentarea femeilor creștea după fiecare alegeri parlamentare, deși lent și progresiv. De la declararea independenței în urmă cu 25 de ani, din 1991 până în prezent, în Georgia au avut loc în total 9 alegeri parlamentare și 10 alegeri locale. Fiecare scrutin parlamentar a fost organizat sub sisteme electorale diferite, iar numărul de locuri alocate candidaților câștigători de fiecare dată era diferit. În ciuda acestor schimbări, reprezentarea femeilor în parlament rămânea constant scăzută. În perioada dintre 1992-1999, aproape că nu s-a înregistrat nicio creștere a proporției femeilor în parlament, iar după alegerile din 2004 s-a observat o creștere de mai puțin de 2%. Totuși, acest progres modest a fost inversat în 2008, când reprezentarea femeilor a scăzut la 5%, deși la putere a rămas același guvern. Alegerile parlamentare din 2012 au marcat un progres important pentru participarea politică a femeilor, proporția acestora în parlament crescând la 11%. La alegerile din 2020, au fost alese 31 de femei, reprezentând 20,7% din totalul mandatelor. Totuși, doar 27 de femei au preluat efectiv funcțiile, reprezentând 19,4% din totalul membrilor parlamentului⁷⁶. Această creștere lentă a fost stimulată, în parte, de eforturile de advocacy ale organizațiilor pentru drepturile femeilor și de presiunea internațională pentru asigurarea egalității de gen în viața politică. În ciuda acestor eforturi, ritmul schimbărilor rămâne lent, iar femeile continuă să se confrunte cu bariere semnificative în accesul în politica națională.

Comparativ cu celelalte două țări, Moldova a înregistrat un progres semnificativ în ultimii ani. Deși evoluția privind numărul femeilor în Parlament a fost similară, crescând de la 4% în 1990 la 21% în 2014, schimbările legislative adoptate de Guvernul moldovean (adoptarea cotei de gen – vezi Capitolul III) pentru stimularea participării politice a femeilor au condus la o creștere importantă a proporției femeilor parlamentare, ajungând la 40,6% după alegerile din 2021⁷⁷. Schimbările legislative, împreună cu eforturile de conștientizare civică, instruire și mentorat pentru candidatele femei, precum și implicarea partidelor politice, au contribuit de asemenea la creșterea participării politice a femeilor.

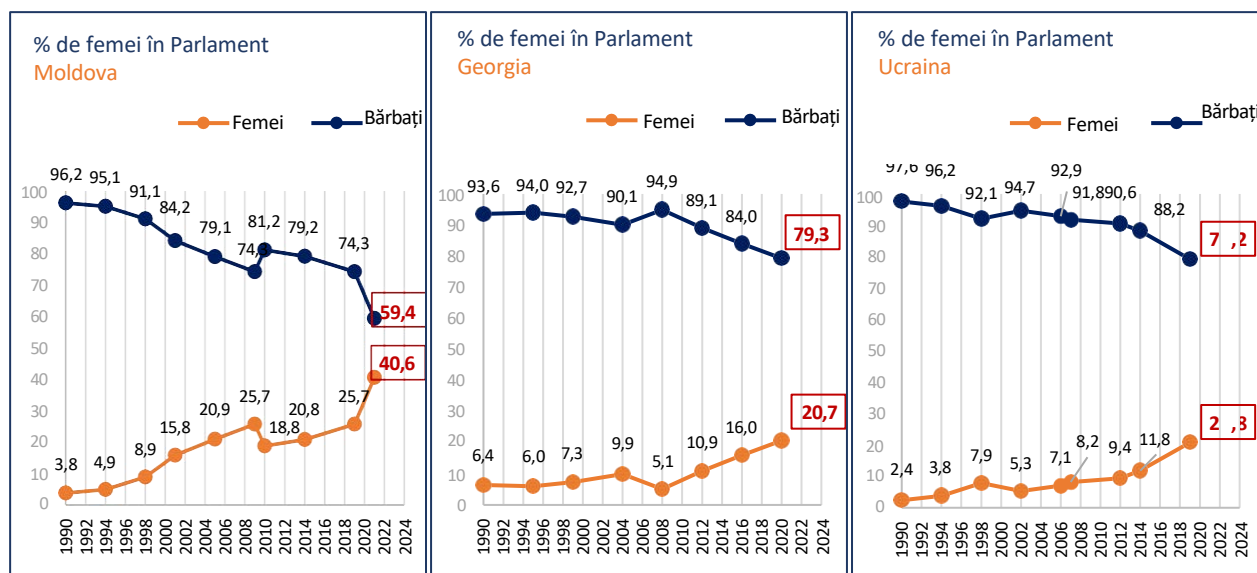


Figura 26. Reprezentarea femeilor în legislativ (Parlament), %

Sursa: Comisia Electorală Centrală a Moldovei, Georgiei și Ucrainei (date din ultimele alegeri parlamentare)

⁷⁵ Raportul Global privind Disparitățile de Gen 2024, [Forumul Economic Mondial](#), Köln, 2024

⁷⁶ [Parlamentul Georgiei](#)

⁷⁷ [Drumul lung către reprezentarea egală în Parlamentul Moldovei](#). Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), 2021

Deși numărul femeilor din Parlament a crescut, ele rămân subreprezentate în funcțiile de conducere cheie, cum ar fi președinții de comisii sau funcțiile de vicepreședinte al Parlamentului. În Ucraina, în septembrie 2024, doar 5 din cele 23 de comisii parlamentare sunt conduse de femei (21,7%)⁷⁸. În Georgia, femeile conduc doar 3 din cele 16 comisii parlamentare (18,8%)⁷⁹. Prezența limitată în funcțiile de conducere din Ucraina și Georgia reduce capacitatea femeilor de a influența agenda legislativă și de a modela politicile care vizează egalitatea de gen și alte probleme esențiale pentru drepturile femeilor. În plus, femeile parlamentare se găsesc adesea excluse din rețelele informale care domină procesele decizionale, ceea ce face avansarea lor în ierarhia politică mai dificilă. Spre deosebire, Moldova demonstrează o reprezentare mai puternică a femeilor în funcții-cheie de conducere: 5 din cele 11 comisii parlamentare sunt conduse de femei, reprezentând 45,5%⁸⁰. De asemenea, funcția de vicepreședinte al Parlamentului Moldovei este deținută de o femeie. Aceste progrese impresionante în participarea politică a femeilor au propulsat Moldova pe locul 38 la nivel global în clasamentul pentru emanciparea politică⁸¹.

Femeile sunt subreprezentate și în Guvern, în special în cele mai înalte funcții de conducere. În trimestrul al doilea al anului 2024, femeile reprezintă 75,3% din totalul angajaților din serviciul civil din Ucraina. În ciuda acestei majorități generale, femeile sunt semnificativ subreprezentate în cele mai înalte funcții guvernamentale, în special în rolurile din Categoria A⁸², unde reprezintă doar 30,8% dintre oficialii de top (vezi figura 27). Reprezentarea femeilor este cea mai mare în Categoria B și Categoria C, care corespund funcțiilor administrative de nivel mediu și inferior. În Categoria B, femeile reprezintă 66,3% din cei 38.845 de funcționari publici, iar în Categoria C, care include majoritatea funcționarilor, 78,3% dintre cei 119.029 de angajați sunt femei⁸³. În Georgia situația este similară: conform datelor disponibile din 2022, femeile reprezintă 31% din totalul personalului serviciului public, inclusiv Ministerul Afacerilor Interne (MAI), și 59% dacă se exclude MAI. Femeile ocupă 34% din pozițiile manageriale de rangul I și 47% din cele de rangul II (funcții de nivel mediu)⁸⁴. Decalajul de gen crește semnificativ atunci când analizăm echilibrul de gen în pozițiile manageriale de top: femeile reprezintă doar 9% dintre șefii entităților publice și 15% dintre adjuncții acestora. În Moldova, femeile alcătuiesc 31% din totalul personalului serviciului public, inclusiv Ministerul Afacerilor Interne (MAI), și 59% dacă se exclude MAI⁸⁵. În ceea ce privește pozițiile de nivel superior, femeile reprezintă 40%, cu un număr în creștere în pozițiile de nivel mediu și executiv (72,2%). Această distribuție evidențiază dezechilibrul de gen în conducerea guvernamentală, deoarece femeile sunt concentrate în roluri cu salarii și statut mai redus, având mai puține oportunități de a avansa în poziții de top.

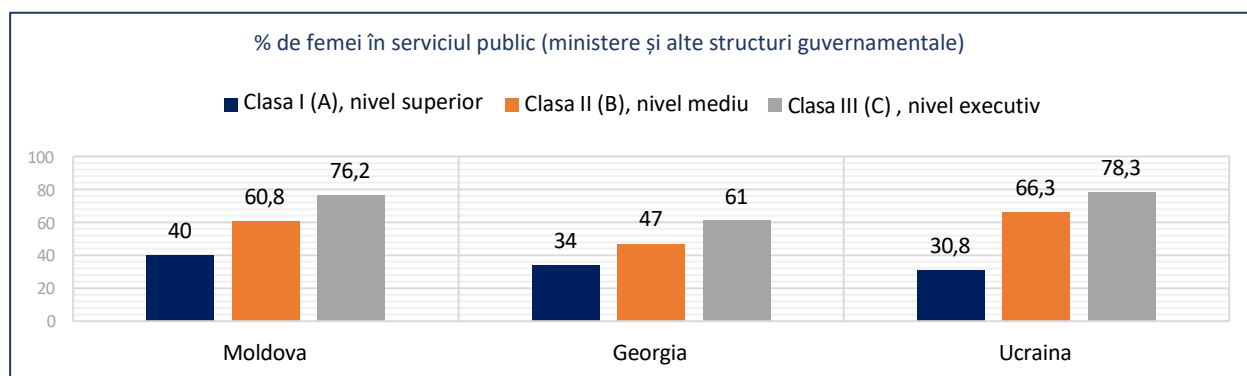


Figura 27. Ponderele femeilor în serviciul public, după pozițiile guvernamentale, %
Sursa: Cancelaria de Stat (Moldova), Agenția Națională pentru Serviciul Civil (Ucraina), ONU Femei (Georgia)

⁷⁸ Verkhovna Rada a Ucrainei

⁷⁹ Parlamentul Georgiei

⁸⁰ Parlamentul Republicii Moldova

⁸¹ Raportul Global privind Disparitățile de Gen 2024, Forumul Economic Mondial, Köln, 2024

⁸² Funcțiile de gradul „A” reprezintă nivelul superior al serviciului public, funcțiile de gradul „B” includ șefii și adjuncții șefilor autorităților publice regionale și raionale, precum și șefii și adjuncții subdiviziunilor structurale ale autorităților publice, iar funcțiile de gradul „C” sunt cele inferioare șefilor și adjuncților subdiviziunilor structurale ale ministerelor și altor autorități centrale executive și publice, șefii unităților teritoriale și subdiviziunilor structurale ale acestor autorități publice.

⁸³ Agenția Națională pentru Serviciul Public. Panou de control privind compoziția funcționarilor publici din Ucraina, 2024

⁸⁴ Evaluare impactului de gen a legislației Georgiei privind serviciul public, ONU Femei Georgia, 2022

⁸⁵ Raportul anual privind serviciul public și statutul funcționarului public 2023, Cancelaria de Stat a Moldovei, 2024

În ciuda eforturilor continue de a promova emanciparea femeilor, țările continuă să înregistreze o reprezentare semnificativ scăzută a femeilor în funcțiile ministeriale⁸⁶. În noiembrie 2024, femeile dețineau cinci din cele 21 de poziții din Cabinetul de Miniștri al **Ucrainei**, inclusiv trei viceprim-miniștri și primul viceprim-ministru. Din totalul miniștrilor, femeile reprezentau 25% (5 din 20). De asemenea, femeile ocupau 31 din aproximativ 105 poziții de vice-ministru⁸⁷, reflectând eforturile de creștere a prezenței lor în funcțiile executive. Sistemul politic al **Georgiei** funcționează pe baza unei structuri executive duale, cu președintele ca șef de stat și prim-ministrul ca șef al guvernului. Spre sfârșitul anului 2023, doar 17% dintre miniștri erau femei (doar 2 din 12 miniștri), excluzând prim-ministrul, care era bărbat⁸⁸. Aceasta reprezintă o scădere față de 2021, când femeile dețineau patru poziții ministeriale. Cea mai mare pondere a femeilor miniștri din ultimii 20 de ani a fost în 2019, când femeile reprezentau 45% (5 din 11 miniștri)⁸⁹ din Cabinet. În 2023, doar 1 din 3 (33%) viceprim-miniștri era femeie. Chiar și la nivelul vice-miniștrilor, femeile nu erau reprezentate în mod echitabil⁹⁰. În 2021, femeile reprezentau 26% dintre vice-miniștri, însă în 2023 această pondere a scăzut până la 23,5%. Ministerul pentru Persoanele Dislocate Intern din Teritoriile Ocupate, Muncă, Sănătate și Protecție Socială este singurul minister în care femeile depășesc bărbații în funcțiile de vice-ministru. Ministerele Afacerilor Interne și Culturii, Sportului și Tineretului nu au în prezent vice-miniștri femei. Cabinetul de Miniștri al **Moldovei** este alcătuit din 17 membri, inclusiv prim-ministrul. În prezent, femeile în funcții ministeriale reprezintă 31%, ca urmare a modificărilor recente din cadrul Cabinetului⁹¹, ceea ce plasează Moldova printre lideri în ceea ce privește reprezentarea femeilor în administrația publică.

Tabelul 6. Componența Cabinetului de Miniștri, 2024

% DE FEMEI ÎN CABINETUL DE MINIȘTRI			
	Moldova	Georgia	Ucraina
Numărul membrilor Cabinetului de Miniștri	17	13	21
Prim-ministru	Bărbat	Bărbat	Bărbat
Viceprim-miniștri (inclusiv Prim-viceprim-ministru)	25% 1 din 4	33% 1 din 3	50% 2 din 4
Miniștri	31% 5 din 14	16,7% 2 din 12	25% 5 din 20
Procentajul femeilor în Cabinetul de Miniștri	21% 6 din 17	15% 2 din 13	23% 5 din 21

Sursa: Cabinetul de Miniștri al Moldovei, Georgiei și Ucrainei, 2024

Barierile în calea participării politice a femeilor la nivel parlamentar și guvernamental rămân profund înrădăcinate în normele sociale și obstacolele instituționale. Una dintre principalele provocări care împiedică femeile să obțină o reprezentare mai mare în Parlament și Guvern este persistența normelor tradiționale de gen, care continuă să vadă politica ca o sferă dominată de bărbați. Stereotipurile legate de rolurile femeilor în societate limitează în continuare implicarea lor politică. Aceste norme duc adesea la lipsa de sprijin pentru candidatele femei, atât în interiorul partidelor politice, cât și în rândul alegătorilor. Femeile se confruntă, de asemenea, cu dificultăți în obținerea sprijinului financiar pentru campaniile electorale, deoarece strângerea de fonduri politice rămâne puternic influențată de gen, candidații bărbați primind mai multe resurse din partea donatorilor și structurilor de partid. La fel, accesul limitat la rețelele profesionale și lipsa oportunităților de mentorat reprezintă bariere importante pentru femei în accesarea pozițiilor de conducere. Acești factori nu le permit femeilor să câștige vizibilitatea și influența necesare pentru a obține funcții de rang înalt. În plus, responsabilitățile legate de îngrijirea familiei împiedică adesea femeile să urmeze roluri de conducere care necesită mult timp.

⁸⁶ Ponderea femeilor în pozițiile ministeriale din Guvern este măsurată ca proporția membrilor femei ai Cabinetului care conduc un minister de sine stătător, exprimată ca procent din numărul total de miniștri care conduc un minister de sine stătător. Pozițiile incluse: șefii ministerelor care sunt membri cu drepturi depline ai Cabinetului, inclusiv cu drept de a participa și vota la ședințele regulate ale Cabinetului, și care raportează direct șefului Guvernului.

⁸⁷ [Cabinetul de Miniștri al Ucrainei](#)

⁸⁸ [Cabinetul de Miniștri al Georgiei](#)

⁸⁹ [Statisticele de gen ale Georgiei](#)

⁹⁰ [Femeile în puterea și procesul decizional din Georgia](#), ONU Femei, 2024

⁹¹ [Cabinetul de Miniștri al Moldovei](#)

Cotele și politicile sensibile la gen au contribuit la creșterea reprezentării femeilor, însă provocările persistă. Ucraina a implementat mai multe măsuri pentru promovarea egalității de gen în politică, inclusiv introducerea unei cote de gen de 30% pentru listele de partid în 2013. Această cotă impunea partidelor politice să asigure ca cel puțin 30% dintre candidații lor să fie femei. Otuși, eficacitatea acestei cote a fost limitată de anumite factori. Partidele politice plasau adesea candidatele în poziții mai puțin privilegiate pe listele de partid, subminând astfel impactul potențial al cotei. În plus, aplicarea cotei a fost inconsistentă, unele partide nereușind să respecte pe deplin această cerință⁹². În 2020, această cotă a fost majorată la **40%**. Acum, partidele sunt obligate să nominalizeze cel puțin doi reprezentanți ai fiecărui gen pentru fiecare cinci poziții de pe liste, ceea ce face imposibilă marginalizarea candidatului femeie (sau bărbat) prin plasarea acestuia în poziții mai puțin privilegiate pe listele de partid. De asemenea, Comisia Electorală Centrală nu are voie acum să înregistreze liste de partid care nu respectă cota de gen⁹³. Această cerință va fi aplicată la următoarele alegeri parlamentare. În Georgia, adoptarea mecanismului de cotă de gen (**25%**) de către Parlament în 2020 a condus la îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește reprezentarea politică a femeilor. Totuși, acest progres este amenințat, deoarece cotele electorale obligatorii urmează să fie scoase în 2024. Având în vedere mediul politic mereu schimbător din Georgia, caracterizat prin existența unor partide fragile și decizii inconsistente, nu se știe dacă situația privind reprezentarea femeilor va continua să se îmbunătățească sau măcar să rămână stabilă cu fiecare scrutin. Prin urmare, fără o cerință legală obligatorie privind echilibrul de gen, egalitatea de gen în Georgia riscă să devină precară, depinzând în mare măsură de bunăvoința unor politicieni individuali, în loc să fie o caracteristică stabilă și durabilă a sistemului politic. Moldova, în schimb, are o experiență mai bună în ceea ce privește implementarea cotei de gen adoptate de Parlamentul Moldovei în 2016 și a prevederilor privind poziționarea pe liste, adoptate în 2019. Conform acestor prevederi legale, listele de candidați pentru alegerile parlamentare și locale trebuie să asigure o cotă minimă de reprezentare de **40%** pentru fiecare gen, iar poziționarea candidaților pe liste se face după formula: minimum patru candidați pentru fiecare zece locuri. Aceasta a condus la o creștere spectaculoasă a numărului de femei în administrația publică centrală și locală, ajungând la 40% la nivel central.

FEMEILE ÎN PUTEREA LEGISLATIVĂ ȘI EXECUTIVĂ

Participarea femeilor în guvernarea locală este în creștere, însă ritmul schimbării rămâne a fi lent. În Ucraina, guvernarea locală este organizată pe trei niveluri: un nivel superior, care cuprinde orașul Kiev, orașul Sevastopol și 25 de unități administrative locale de nivel regional; un nivel intermediar, cu 136 de orașe de importanță regională și unități administrative locale de nivel districtual; și un nivel inferior, cu 29.713 unități administrative locale la nivel de localitate (inclusiv sate, orașe mici și așezări rurale). Fiecare nivel își are propria structură a organismului deliberativ, care variază de la un nivel la altul (primar de oraș, președinte, deputați, primari). Conform celor mai recente date din alegerile locale din 2020, reprezentarea bărbaților în funcțiile de primari de sate, orașe mici și orașe este de 5 ori mai mare decât a femeilor: doar 16,6% dintre conducătorii comunităților teritoriale sunt femei, comparativ cu 83,4% bărbați⁹⁴. Georgia este împărțită în 64 de municipalități, dintre care 5 sunt clasificate ca orașe cu autonomie administrativă, iar restul de 59 sunt comunități autonome. Cele mai recente alegeri locale pentru funcția de primar, desfășurate în 2021, au arătat o îmbunătățire modestă⁹⁵, cu trei femei alese primari, reprezentând 5% din total - o creștere față de o singură primăriță aleasă în 2017. Până în 2017, nicio femeie nu fusese aleasă primar. Deși doar o femeie a fost aleasă primar dintre cei cinci primari ai orașelor autonome, femeile au reprezentat 17% dintre candidații la aceste alegeri. Mai mult, deși doar două femei au fost alese primari din cele 59 de municipalități autonome, Tbilisi, capitala, a înregistrat cea mai mare reprezentare a candidaților femei. De asemenea, trebuie de menționat că toți cei 10 reprezentanți ai statului (guvernatorii) în regiunile Georgiei sunt bărbați, iar țara nu a avut niciodată în istoria sa o guvernatoare. Moldova este alcătuită din 32 de raioane, 13 municipii și două unități teritoriale autonome recunoscute, precum și 843 de sate (cu excepția localităților de pe malul stâng al râului Nistru). La alegerile din 2023, 24% dintre candidatele femei (215 femei) au câștigat funcții de primar, marcând o

⁹² [Cum funcționează în practică cota de gen în Ucraina?](#), Open Democracy, 2020

⁹³ [Codul electoral al Ucrainei](#). Modificat conform Legilor Ucrainei Nr. 720-IX din 17.06.2020 și Nr. 805-IX din 16.07.2020.

⁹⁴ [Monitorizarea de gen a alegerilor locale](#), Comisia Electorală Centrală a Ucrainei, 2020

⁹⁵ <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power>

creștere de 2% comparativ cu alegerile din 2019. Această tendință ascendentă s-a observat pe parcursul ultimelor patru alegeri⁹⁶.

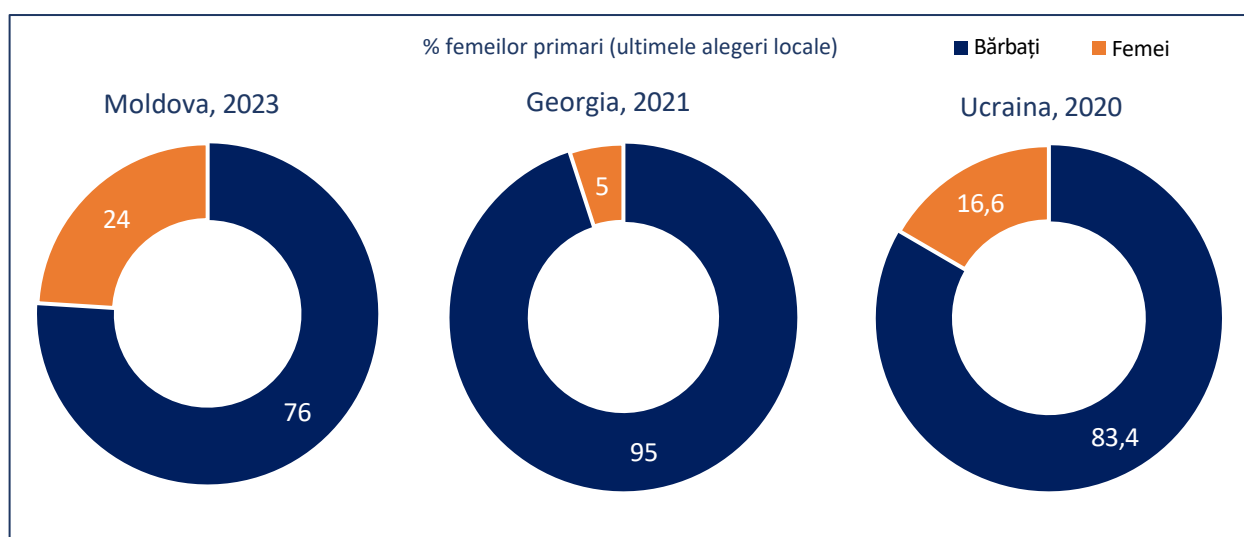


Figura 28. Procentajul primarilor la ultimele alegeri locale, pe gen
Sursa: Monitorizarea alegerilor locale 2023 (Moldova), Serviciul de Statistică de Stat, 2021 (Georgia), Monitorizarea de gen a alegerilor locale din 2020 (Ucraina)

Reprezentarea femeilor în procesul decizional local (consilii) a înregistrat o îmbunătățire treptată, deși disparitățile de gen persistă în rolurile de conducere din cadrul consiliilor locale și al organismelor executive. În **Moldova**, implementarea cotei de gen de 40% a dus la o reprezentare relativ echitabilă a ambelor genuri în toate unitățile administrativ-teritoriale, atât la nivelul I, cât și la nivelul II. Totuși, datele arată disparități semnificative între consiliile raionale/municipale și cele locale. În consiliile raionale/municipale, bărbații domină, reprezentând 66,6% dintre aleși, în timp ce femeile constituie doar 33,3%. În schimb, consiliile locale prezintă o reprezentare mai echilibrată, cu 59,7% bărbați și 40,3% femei care dețin aceste funcții (vezi Figura 29). În **Ucraina**, participarea femeilor în guvernarea locală a cunoscut o creștere mai lentă. Introducerea unei cote de gen la alegerile locale din octombrie 2020 a stimulat semnificativ reprezentarea femeilor. Drept urmare, femeile constituie acum 27,8% din membrii consiliilor regionale, 34,3% în consiliile raionale, 32,6% în consiliile așezărilor cu peste 10.000 de alegători și 41,3% în consiliile așezărilor cu mai puțin de 10.000 de alegători. În pofida acestui progres, reprezentarea femeilor în pozițiile de conducere rămâne scăzută, cu doar 16,6% de femei printre șefii comunităților teritoriale după alegerile din 2020⁹⁷.

Pe parcursul ultimului deceniu, nu a existat practic nicio creștere a ponderii femeilor în administrația publică locală din Georgia, în special în cadrul consiliilor locale, până în 2014. După aceasta, creșterea treptată a ponderii femeilor a devenit evidentă. Această schimbare poate fi atribuită diverselor eforturi de conștientizare civică, instruirea candidatelor, implicarea partidelor politice, precum și introducerii inițiativelor și propunerilor legislative menite să sporească reprezentarea femeilor la nivel local. Per ansamblu, luând în considerare atât sistemul proporțional, cât și cel majoritar în consiliile de autoguvernare locală, procentul femeilor alese a crescut de la 13,8% în 2017 până la 24% în ultimele alegeri din 2021⁹⁸, reflectând o avansare semnificativă. Mai mult, dintre candidații majoritari aleși în alegerile din 2021, 92,86% au fost bărbați, iar 7,14% femei. Totuși, mecanismul de scurtă durată a cotei de gen a avut un impact deosebit de notabil și reușit, reflectat în creșterea numărului de femei alese prin sistemul proporțional în consiliile locale – de la 190 (19,59%) în 2017 la 441 (31,4%) în cele mai recente alegeri din 2021, marcând o îmbunătățire semnificativă față de anii anteriori (vezi Figura 29)⁹⁹. Se așteaptă ca această tendință pozitivă să fie inversată cu abolirea cotelor electorale obligatorii și tranziția

⁹⁶ [Alegerile locale din 2023: între percepții și realități](#), Center Partnership for Development (CPD), 2023

⁹⁷ [Monitorizarea de gen a alegerilor locale](#), Comisia Electorală Centrală, 2020

⁹⁸ <https://genderstatistics.cec.gov.ge/>

⁹⁹ <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power>

la alegeri complet proporționale până la sfârșitul anului 2024. Istoric, atunci când un sistem electoral mixt este transformat într-un sistem complet proporțional, există o tendință ca candidații majoritari să ocupe pozițiile de top pe listele proporționale de candidați, ceea ce ar putea submina progresul realizat în ceea ce privește reprezentarea femeilor.

Reprezentarea femeilor în consiliile locale variază semnificativ între zonele urbane și cele rurale.

Reprezentarea femeilor în consiliile locale este, în general, mai ridicată în municipalitățile rurale și în orașele mici, unde legăturile strânse în comunitate și implicarea la nivel local joacă un rol mai important în procesul politic. Dimpotrivă, în orașele mari și în zonele urbane (la nivel districtual și regional), rețelele politice dominate de bărbați fac adesea mai dificil accesul femeilor în poziții de decizie. Această discrepanță subliniază necesitatea unor strategii țintite pentru a depăși barierele cu care se confruntă femeile în municipalitățile mai mari.

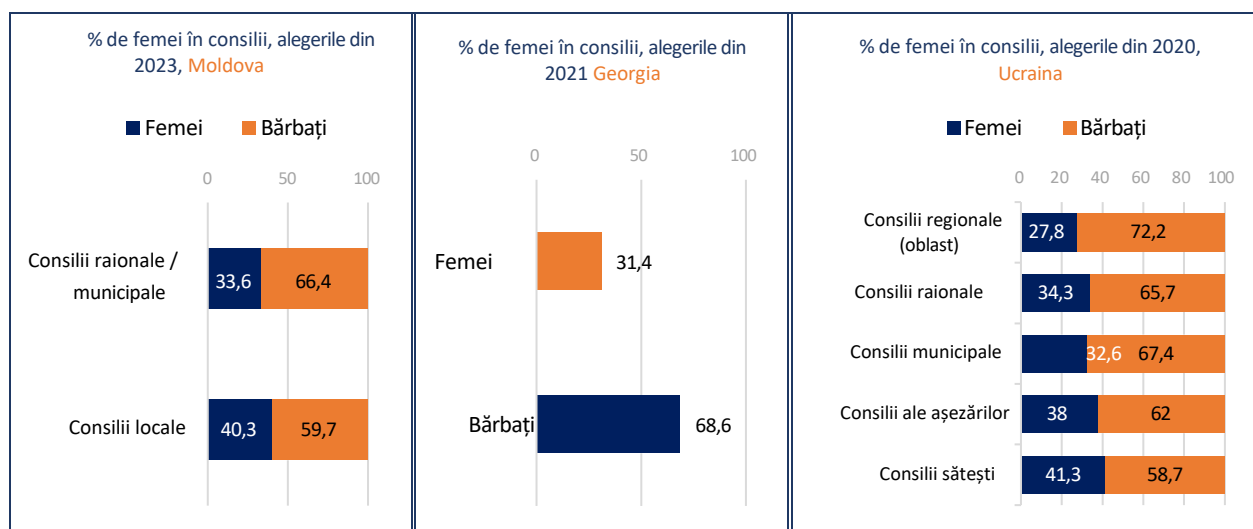


Figura 29. Procentajul consilierilor locali în ultimele alegeri locale, după gen
 sursa: Monitorizarea alegerilor locale 2023 (Republica Moldova), Geostat Georgia 2021, Monitorizarea de gen a alegerilor locale 2019 (Ucraina)

Barierele în calea participării femeilor la luarea deciziilor la nivel local provin din normele culturale, rețelele politice și inegalitățile economice. Normele culturale tradiționale adesea conturează conducerea și politica ca fiind domenii predominant masculine, descurajând femeile să urmeze roluri de lider. Mai mult, femeile au adesea acces limitat la rețelele politice informale, care sunt esențiale pentru obținerea pozițiilor de conducere la nivel local. Aceste rețele tind să fie dominate de bărbați, limitând vizibilitatea și influența femeilor în structurile de guvernare locală. În plus, inegalitățile economice împiedică și mai mult capacitatea femeilor de a candida pentru funcții locale, deoarece ele deseori nu dispun de resursele financiare necesare pentru a finanța campaniile electorale. După cum s-a menționat anterior, femeile au acces mai redus decât bărbații la resurse financiare, ceea ce le pune într-o poziție dezavantajoasă în competiția pentru funcțiile de conducere locală. Povara dublă a muncii plătite și a responsabilităților neplătite de îngrijire limitează de asemenea disponibilitatea femeilor pentru participarea politică, agravând astfel subreprezentarea lor în organele executive locale.

În ceea ce privește eforturile de promovare a egalității de gen în administrația locală, s-au înregistrat unele rezultate pozitive, dar acestea necesită o consolidare suplimentară. În ciuda provocărilor, s-au luat inițiative pentru promovarea egalității de gen în guvernarea locală. Programele de formare în leadership și de consolidare a capacităților pentru femei au contribuit la creșterea numărului femeilor alese în consiliile locale. Diverse organizații pentru drepturile femeilor, împreună cu parteneri internaționali, au implementat inițiative menite să sprijine femeile în roluri de conducere. Totuși, este nevoie de mai multă implicare pentru a asigura nu doar participarea femeilor în consiliile locale, ci și promovarea acestora în poziții-cheie de luare a deciziilor. Consolidarea programelor de mentorat, oferirea de sprijin financiar candidatelor și promovarea unor rețele politice incluzive reprezintă pași esențiali pentru atingerea parității de gen în organele decizionale locale.

FEMEILE ÎN INSTITUȚIILE JUDICIARE ȘI ÎN FUNCȚII DE CONDUCERE PUBLICĂ

Justiția este unul dintre sectoarele în care femeile sunt bine reprezentate. În 2023, femeile au constituit 55% din totalul judecătorilor din **Ucraina**¹⁰⁰, demonstrând un nivel semnificativ de reprezentare comparativ cu alte sectoare. Numărul femeilor din sistemul judiciar a avut o tendință de creștere în ultimii ani, cu o majorare de 3,2 puncte procentuale față de anul 2017¹⁰¹, atingând astfel o reprezentare egală între femei și bărbați în acest sector. În Georgia se observă o tendință similară. Aici, în 2023, femeile reprezentau 54,8% din totalul judecătorilor, înregistrând o ușoară scădere față de 2022, când femeile constituiau 55%, acesta fiind la rândul său o creștere de 1% față de 2019¹⁰². În pofida acestui nivel relativ ridicat de reprezentare, obstacolele în accesarea pozițiilor de top din sistemul judiciar rămân evidente. În **Moldova**, la fel se înregistrează o reprezentare puternică a femeilor în justiție, deși nivelul de reprezentare este puțin mai mic față de Ucraina și Georgia — 52,3% din totalul judecătorilor în 2023. Totuși, numărul femeilor în sistemul judiciar este în continuă creștere, de la 50,7% în 2022 la 54,1% în 2024¹⁰³.

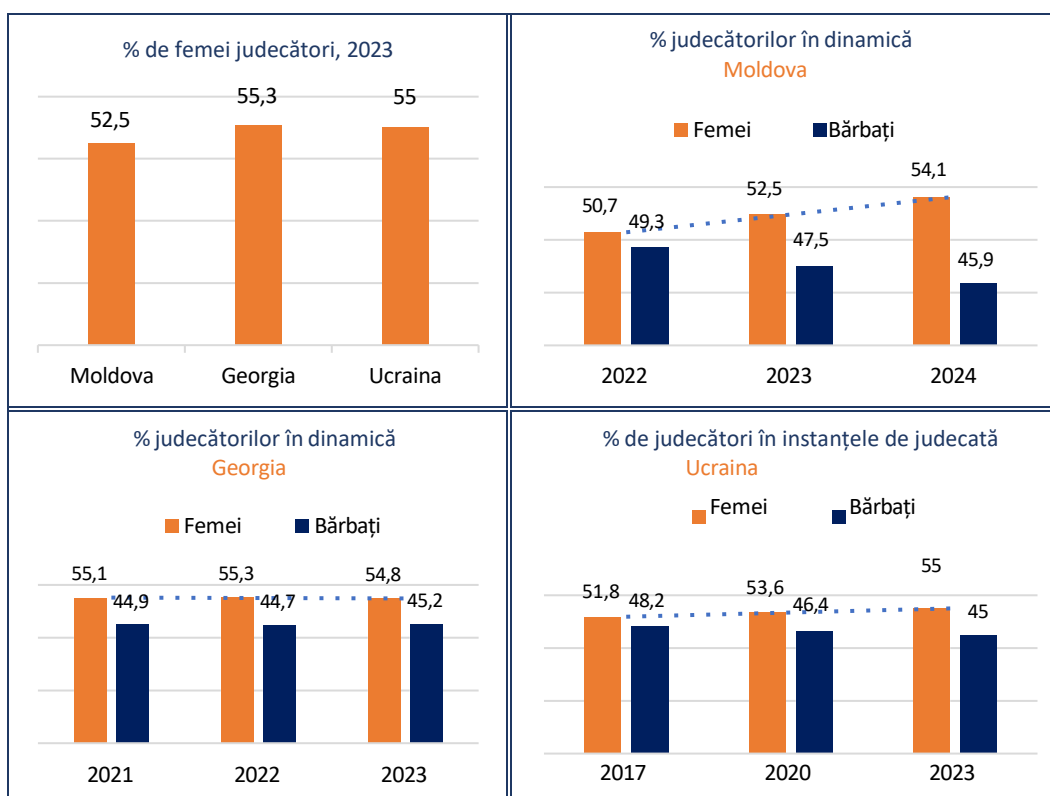


Figura 30. Reprezentarea femeilor în sistemul judiciar, pe ani, %

Sursa: Ministerul Justiției (Moldova), Serviciul de Statistică de Stat și ONU Femei (Ucraina), Serviciul de Statistică de Stat (Georgia)

Reprezentarea femeilor este deosebit de ridicată în instanțele inferioare, însă rămâne limitată în instanțele superioare și cele mai specializate. În **Ucraina**, femeile sunt bine reprezentate în rândul judecătorilor din instanțele locale și cele de apel (54,6% și, respectiv, 52,8%), dar alcătuiesc doar 41% dintre judecătorii Curții Supreme la sfârșitul anului 2020 (cele mai recente date disponibile)¹⁰⁴. Ponderea femeilor printre judecătorii Curții Constituționale a Ucrainei a crescut de la 7,1% în 2015 până la 13,3% în 2020. Reprezentarea mai redusă a femeilor în instanțele superioare reflectă tendința mai largă a dezechilibrelor de gen în pozițiile de conducere de vârf din instituțiile publice din Ucraina. În **Georgia**, instanțele de apel au înregistrat o reprezentare promițătoare a judecătoarelor — 46%. La Curtea de Apel din Tbilisi, 36 din 72 de judecători (50%) sunt femei¹⁰⁵, marcând o creștere de 4% față de 2019.

¹⁰⁰ <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Report-Ukraine-2024>

¹⁰¹ [Indicatori pentru monitorizarea egalității de gen în Ucraina: Raport de monitorizare 2021](https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power), Serviciul de Statistică de Stat al Ucrainei, ONU Femei

¹⁰² <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power>

¹⁰³ Date furnizate de către Ministerul Justiției al Republicii Moldova

¹⁰⁴ [Indicatori pentru monitorizarea egalității de gen în Ucraina: Raport de monitorizare 2021](https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power), Serviciul de Statistică de Stat al Ucrainei, ONU Femei

¹⁰⁵ <http://www.tbappeal.court.ge/?text=20&mc=2>

Curtea de Apel Kutaisi¹⁰⁶ prezintă o reprezentare și mai ridicată a femeilor, cu 10 din 15 judecători (66%) fiind femei, ceea ce reflectă o creștere de 13% față de 2019. Totuși, în ciuda acestui progres, reprezentarea femeilor în instanțele superioare rămâne limitată. Doar trei dintre cei nouă judecători ai Curții Constituționale¹⁰⁷ sunt femei, o cifră care nu s-a modificat din 2019. Similar, proporția femeilor în cadrul Curții Supreme a rămas la 39% în anii 2021 și 2022, fiind în scădere față de 45% în 2020. **Moldova** prezintă o reprezentare relativ similară a femeilor în Curțile de Apel, unde acestea constituie 48,9% din numărul judecătorilor, conform datelor din 2024. În ceea ce privește instanțele superioare, precum Curtea Supremă și Curtea Constituțională, reprezentarea femeilor este mai înaltă comparativ cu Georgia și Ucraina, fiind de 85,7%, și respectiv 50%. Datele arată că, deși femeile sunt bine reprezentate în rândul judecătorilor, capacitatea lor de a accede la cele mai înalte niveluri de decizie din cadrul sistemului judiciar rămâne limitată de barierele instituționale. Normele de gen tradiționale, lipsa accesului la rețelele profesionale și oportunitățile limitate de dezvoltare în carieră contribuie toate la subreprezentarea femeilor în pozițiile de conducere din cadrul sistemului judiciar. Judecătorele sunt mai susceptibile să fie numite în instanțe inferioare și sunt adesea subreprezentate în rolurile judiciare mai prestigioase și mai bine plătite.

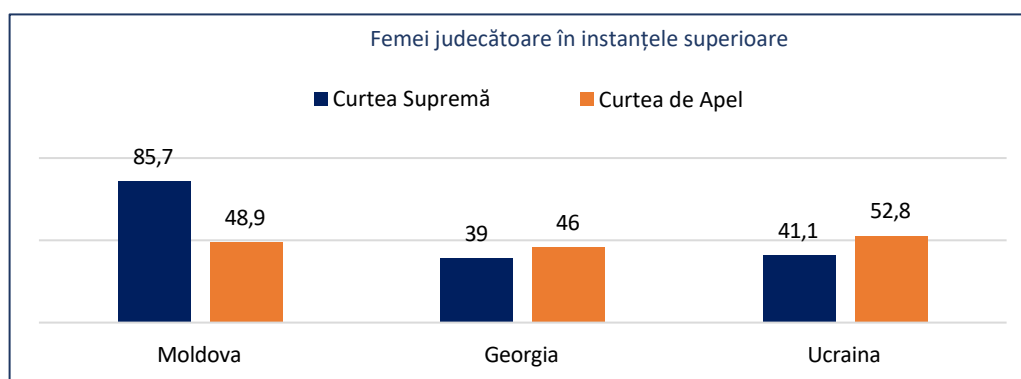


Figura 31. Reprezentarea femeilor în instanțele superioare, %

Sursa: Ministerul Justiției (Moldova), Serviciul de Statistică de Stat și UN Women (Ucraina), Serviciul de Statistică de Stat (Georgia)

Femeile dețin un număr tot mai mare de poziții de conducere în instituțiile publice, însă rămân subreprezentate la cele mai înalte niveluri. Lipsa datelor segregate pe gen privind participarea în leadership-ul public persistă în toate cele trei țări. Totuși, analiza generală arată că în așa instituții publice precum autoritățile de reglementare, agențiile și instituțiile de învățământ, numărul pozițiilor de conducere ocupate de femei este în creștere. În ciuda acestui progres, reprezentarea lor scade semnificativ la nivelurile superioare de conducere. De exemplu, în timp ce femeile sunt mai vizibile în pozițiile de management mediu, ele sunt mult mai puțin prezente în funcțiile de conducere a agențiilor sau în alte roluri executive de rang înalt în cadrul instituțiilor publice. În toate cele trei țări, pozițiile de conducere în majoritatea agențiilor publice sunt predominant ocupate de bărbați. Disparitatea de gen este deosebit de evidentă în pozițiile de lider din majoritatea instituțiilor publice, inclusiv în instituțiile de învățământ, unde femeile sunt subreprezentate în funcții superioare precum rectori sau decani, în ciuda participării lor ridicate în roluri didactice și administrative la niveluri inferioare. De exemplu, în Georgia, doar 2 din cele 16 universități de stat au rectori femei. Dintre prorectori, 7 universități au cel puțin un prorector femeie, numărul total fiind de 9 prorectori femei¹⁰⁸.

Eforturile de promovare a echității de gen în conducerea instituțiilor publice necesită politici mai puternice și o aplicare mai riguroasă a măsurilor sensibile la gen. Deși cotele de gen și politicile de șanse egale au contribuit la creșterea reprezentării femeilor în instituțiile publice, aceste demersuri trebuie consolidate pentru a asigura un progres durabil. Inițiativele care vizează mentoratul femeilor pentru roluri de conducere, creșterea transparenței în numirile din sectorul public și combaterea prejudecăților de gen în procesele de recrutare sunt esențiale pentru reducerea decalajului de leadership. Consolidarea mecanismelor de aplicare a politicilor sensibile la gen este necesară pentru a asigura accesul mai larg al femeilor la poziții de top în instituțiile publice, în special în sectoarele unde reprezentarea lor rămâne joasă.

¹⁰⁶ <https://kutaisi-appeal.court.ge/judges/>

¹⁰⁷ <https://www.constcourt.ge/en/court/about-the-court>

¹⁰⁸ <https://mes.gov.ge/content.php?id=1855&lang=geo>

FEMEILE ÎN INSTITUȚIILE JUDICIARE ȘI ÎN FUNCȚII DE CONDUCERE PUBLICĂ

Reprezentarea femeilor în sectorul forțelor de ordine și securității naționale rămâne limitată, deși în ultimii ani s-au înregistrat progrese treptate. Istoric, femeile erau subreprezentate în instituțiile de aplicare a legii și securitate națională din toate cele trei țări, aceste sectoare fiind tradițional dominate de bărbați. În ciuda acestor provocări, eforturile de promovare a egalității de gen în aceste domenii au adus unele îmbunătățiri. **Ucraina** înregistrează cea mai ridicată pondere a femeilor în sectorul forțelor de ordine, comparativ cu Moldova și Georgia. La sfârșitul anului 2020, femeile reprezentau 46% din angajații Ministerului Afacerilor Interne¹⁰⁹ și 29% din polițiști în 2023 (față de 25% în 2020¹¹⁰). Pe de altă parte, în sectorul securității din **Georgia** femeile continuă să fie subreprezentate și se confruntă cu oportunități limitate pentru avansarea în carieră și pentru ocuparea rolurilor de conducere. Reprezentarea totală a femeilor în Ministerul Afacerilor Interne (MAI) rămâne mult sub nivelul parității, ceea ce indică faptul că, deși există unele progrese, dezechilibrele de gen semnificative persistă. Tendința de creștere de la 16,2% în 2018 la 18,4% în 2023 sugerează necesitatea luării unor eforturi continue pentru a include un număr mai mare de femei în efectivul general al MIA¹¹¹. Totuși, creșterea înregistrată pe parcursul a șase ani rămâne modestă. În mod similar, și în **Moldova** reprezentarea femeilor în sectorul aplicării legii și al securității este încă scăzută. În 2023, femeile reprezentau 22,6% din angajații Ministerului Afacerilor Interne, fiind în creștere față de 19,4% în 2021¹¹². Aceasta indică un progres treptat, dar subliniază ritmul lent al echilibrului de gen într-o instituție tradițional dominată de bărbați.

Participarea femeilor în domeniul de aplicare a legii rămâne limitată la roluri de nivel inferior, cu acces limitat la poziții de conducere. Deși în ultimii ani s-au înregistrat schimbări pozitive în ceea ce privește implicarea femeilor în poziții decizionale, acestea continuă să fie subreprezentate la nivelurile superioare. În perioada dintre 2017 și 2020 numărul femeilor în poziții de conducere a crescut în mai multe structuri ale forțelor de ordine din **Ucraina**. În Ministerul Afacerilor Interne, ponderea femeilor angajate în funcții de conducere a crescut cu 6 puncte procentuale, ajungând la 41,5%, iar în Poliția Națională – cu 4 puncte procentuale, ajungând la 17,7%. Garda Națională a înregistrat o creștere mai mică, femeile reprezentând 6,6% din pozițiile de conducere, în timp ce reprezentarea femeilor în roluri decizionale în Serviciul de Grăniceri a crescut cu 3 puncte procentuale, ajungând la 12,9%¹¹³. Spre deosebire, în **Georgia** ponderea femeilor în pozițiile de conducere în cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI) rămâne mult mai scăzută, fluctuând între 5,9% în 2021 și 6,6% în 2023¹¹⁴, ceea ce indică faptul, că eforturile de promovare a femeilor în poziții de conducere nu au adus încă rezultate substanțiale sau constante. **Moldova** înregistrează o tendință similară: reprezentarea femeilor în poziții de conducere în cadrul MAI a înregistrat o creștere modestă, de la 13% în 2021 la 14,5% în 2023. Această stagnare reflectă provocările continue în depășirea barierelor pentru femei în pozițiile de conducere din minister.

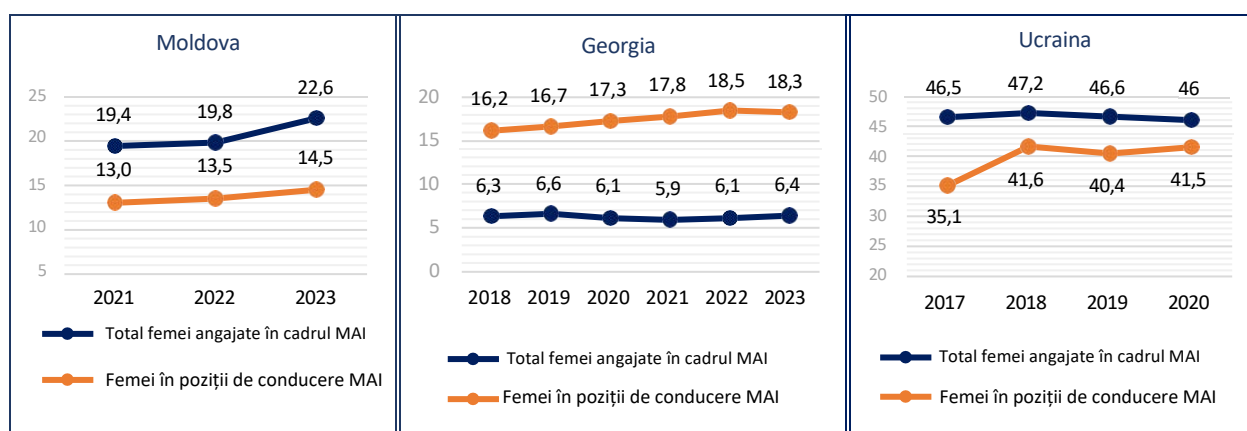


Figura 32. Reprezentarea femeilor în Ministerul Afacerilor Interne (MAI), %

Sursa: Ministerul Afacerilor Interne (Moldova), Serviciul de Statistică de Stat (Ucraina), Ministerul Afacerilor Interne (Georgia)

¹⁰⁹ [Indicatori pentru monitorizarea egalității de gen în Ucraina: Raport de monitorizare 2021](#), Serviciul de Statistică de Stat al Ucrainei, ONU Femei

¹¹⁰ Potrivit prezentării șefului Departamentului pentru Drepturile Omului din cadrul Poliției Naționale a Ucrainei, susținută în cadrul Consultării Strategice privind elaborarea Foii de parcurs pentru promovarea egalității de gen, care a avut loc la 25 mai 2023.

¹¹¹ <https://info.police.ge/page?id=20>

¹¹² Date furnizate de către Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova

¹¹³ [Indicatori pentru monitorizarea egalității de gen în Ucraina: Raport de monitorizare 2021](#), Serviciul de Statistică de Stat al Ucrainei, ONU Femei

¹¹⁴ <https://info.police.ge/page?id=20>

Reprezentarea femeilor în armată este în creștere, însă funcțiile de conducere rămân greu accesibile. În ultimii ani, **Ucraina** a lansat mai multe inițiative menite să promoveze egalitatea de gen în domeniul securității naționale. Acestea includ programe de instruire sensibile la gen pentru personalul militar, precum și politici menite să îmbunătățească recrutarea și menținerea femeilor în acest sector. Conform datelor disponibile, în anul 2020 femeile reprezentau 44,7% dintre angajații Ministerului Apărării, însă doar 23% dețineau funcții de conducere¹¹⁵. Conflictul în desfășurare din Ucraina a evidențiat rolul esențial pe care îl joacă femeile în domeniul securității naționale. În ianuarie 2024, Ministerul Apărării a raportat o creștere cu 40% a numărului de femei militare față de anul 2021. Numărul total de femei care îndeplinesc serviciul militar în Forțele Armate a crescut la 47.200, față de 16.500 în 2014. Incluzând și funcțiile non-militare, participarea totală a femeilor în cadrul Forțelor Armate a ajuns la 66.900. De asemenea, în noiembrie 2023, aproximativ 6.500 de femei militare dețineau funcții de conducere¹¹⁶. Pe parcursul ultimului deceniu, în Georgia, Ministerul Apărării a integrat treptat problematica egalității de gen în activitățile sale prin realizarea mai multor audituri de gen și elaborarea unor planuri de acțiune cuprinzătoare în domeniul egalității de gen. De asemenea, Ministerul a instituit un mecanism intern pentru asigurarea egalității de gen și a numit un consilier dedicat în acest domeniu. În pofida acestor progrese, femeile rămân semnificativ subreprezentate în sectorul militar al Georgiei, în special în funcțiile de conducere. În 2022, femeile reprezentau 50% din totalul personalului Ministerului Apărării. Acest procent reflectă paritatea generală a personalului și nu distribuția pe funcții de decizie - doar 38% dintre funcțiile de conducere din cadrul Oficiului Civil al Ministerului erau deținute de femei în 2022. Mai mult, în același an, femeile reprezentau doar 7% din Forțele de Apărare ale Georgiei, dintre care doar 2% ocupau funcții decizionale¹¹⁷. În **Moldova**, reprezentarea femeilor în sectorul securității este mult mai redusă decât în Georgia, atingând 36% în anul 2023. Doar 24% dintre femei ocupă funcții de decizie¹¹⁸.

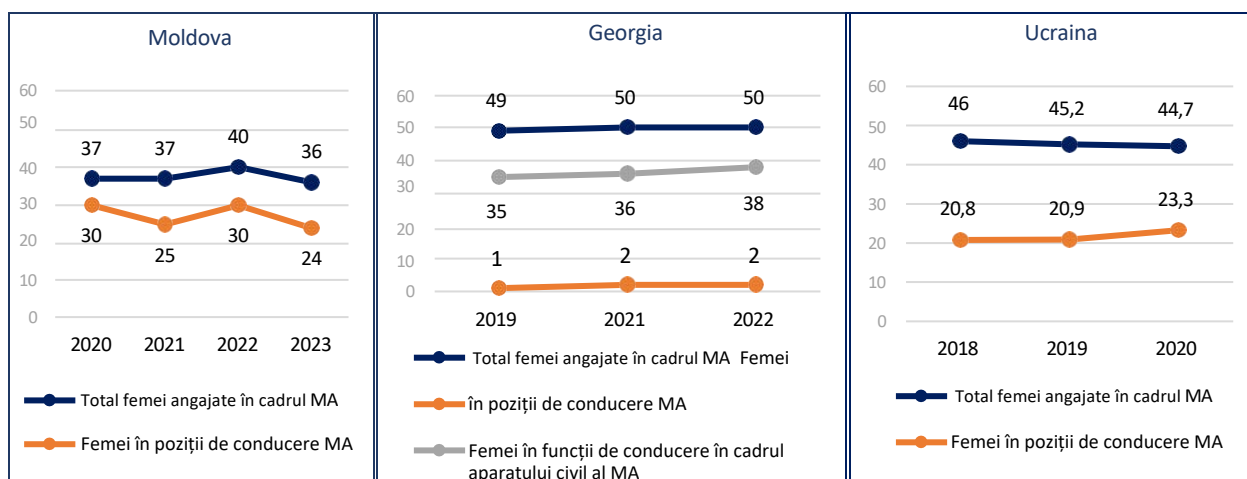


Figura 33. Reprezentarea femeilor în Ministerul Apărării (MA), %
Sursa: Ministerul Apărării (Moldova), Serviciul de Statistică de Stat (Ucraina), Ministerul Apărării (Georgia)

Barierile ce stau în calea avansării femeilor în domeniile aplicării legii și al securității naționale sunt adânc înrădăcinate în normele culturale și practicile instituționale. Femeile se confruntă adesea cu discriminare și scepticism față de abilitățile lor, în special în funcțiile operaționale care implică riscuri fizice sau situații de luptă. Mai mult, femeile din aceste sectoare sunt mai predispuse la hărțuire și violență de gen, ceea ce generează un mediu de lucru ostil și descurajează dezvoltarea unei cariere de lungă durată în aceste domenii. Pentru a atinge paritatea de gen în structurile de ordine publică și securitate națională, sunt necesare reforme cuprinzătoare. Acestea includ consolidarea politicilor privind egalitatea de gen, creșterea vizibilității contribuțiilor femeilor în aceste sectoare și oferirea unui sprijin real pentru femeile care se confruntă cu violență sau hărțuire de gen la locul de muncă. Programele de mentorat, practicile de recrutare sensibile la gen și inițiativele de formare în leadership vor fi esențiale pentru a asigura femeilor oportunități egale pentru avansarea în funcțiile de conducere în cadrul structurilor de aplicare a legii și securitate națională.

¹¹⁵ [Indicatori pentru monitorizarea egalității de gen în Ucraina: Raport de monitorizare 2021](#), Serviciul de Statistică de Stat al Ucrainei, ONU Femei

¹¹⁶ Ministerul Apărării al Ucrainei. Natalia Kalmykova, <https://www.mil.gov.ua/news/2024/05/01/kilkist-zhinok-v-armii/>

¹¹⁷ <https://mod.gov.ge/ge/public/page/18>

¹¹⁸ Date furnizate de către Ministerul Apărării al Republicii Moldova

PREVEDERI LEGALE NAȚIONALE, POLITICI ȘI MĂSURI PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN / PARTICIPĂRII FEMEILOR

Pentru a obține o imagine de ansamblu asupra reprezentării femeilor și bărbaților în procesul decizional, este esențial de a înțelege modul în care funcționează un stat. Cunoașterea structurii și organizării puterilor statului, a metodelor de alegere a oficialilor și a mecanismelor de luare a deciziilor este cheia evaluării dacă sunt asigurate șanse și oportunități egale pentru participarea ambelor genuri la viața politică. Este, de asemenea, important să fie analizate angajamentele fiecărei țări privind promovarea egalității de gen prin strategii, politici și legislație. Aceste instrumente normative reflectă nivelul de prioritate acordat egalității de gen și oferă cadrul necesar pentru implementarea unor măsuri concrete în acest domeniu. În capitolele anterioare am analizat rolurile femeilor și bărbaților în viața de familie și în cea profesională, precum și reprezentarea acestora în procesul decizional. În acest capitol, ne vom concentra asupra modului de funcționare al fiecărui stat - Republica Moldova, Georgia și Ucraina. Vom examina organizarea puterilor statului, sistemelor electorale, instituțiilor responsabile de egalitatea de gen și cadrul legislativ privind combaterea discriminării. Această analiză ne va permite să identificăm factorii care influențează participarea femeilor în viața politică și să evaluăm eficiența politicilor și măsurilor adoptate pentru promovarea egalității de gen. De asemenea, vom analiza strategiile naționale, planurile de acțiune și alte inițiative menite să reducă inegalitățile și să crească reprezentarea femeilor în pozițiile de decizie. Această abordare analitică ne va oferi o înțelegere mai profundă a contextului care modelează participarea politică a femeilor în cele trei țări, evidențiind atât progresele înregistrate, cât și provocările persistente. Prin identificarea lacunelor și a bunelor practici, ne propunem să oferim recomandări pentru consolidarea egalității de gen și promovarea unei reprezentări echitabile în procesele decizionale.

PRINCIPIILE DE ORGANIZARE A PUTERII ÎN STAT

Înțelegerea structurii politice și a principiilor de organizare a puterilor statului este esențială pentru evaluarea contextului în care femeile participă la viața politică și la procesul decizional. Fiecare dintre cele trei țări analizate - Republica Moldova, Georgia și Ucraina - are un sistem politic distinct, cu particularități specifice în organizarea puterii executive, legislative și judiciare. Aceste structuri influențează nu doar procesele decizionale naționale, ci și oportunitățile disponibile femeilor pentru a accede în poziții de putere. Rolurile principale ale președintelui, prim-ministrului și parlamentului, precum și modul în care acestea interacționează în cadrul sistemului politic, au un impact semnificativ asupra dinamicii procesului decizional și pot facilita sau, dimpotrivă, pot împiedica o reprezentare echitabilă a femeilor. Adicional, sistemul multipartid și natura competiției politice din fiecare țară au un impact semnificativ asupra promovării sau limitării participării femeilor în politică. În această secțiune, vom examina în detaliu organizarea puterilor statului pentru fiecare dintre cele trei țări, analizând modul în care structurile instituționale și cadrul politic influențează reprezentarea femeilor. Această analiză urmărește să identifice factorii sistemici care pot fi abordați pentru a spori participarea femeilor în procesul decizional și pentru a promova egalitatea de gen în sfera politică.

Republica Moldova, Ucraina și Georgia împărtășesc principii fundamentale de organizare a statului, bazate pe separarea puterilor între ramurile legislativă, executivă și judecătorească. În timp ce Moldova și Georgia sunt republici parlamentare, Ucraina funcționează într-un sistem semiprezidențial. Aceste structuri de guvernare influențează semnificativ dinamica politică și au un impact direct asupra egalității de gen și a participării femeilor în procesele decizionale.

În **Moldova și Georgia**, sistemele parlamentare pun un accent considerabil pe rolul partidelor politice în guvernare. Sistemele electorale bazate pe reprezentarea proporțională utilizate în aceste țări pot facilita includerea femeilor în organele legislative, mai ales atunci când sunt completate de cote de gen și politici proactive ale partidelor care promovează candidaturile feminine. Cu toate acestea, eficacitatea acestor măsuri depinde în mare măsură de angajamentul partidelor politice față de egalitatea de gen și de implementarea unor cadre legale care să susțină aceste inițiative.

Sistemul semiprezidențial al **Ucrainei**, caracterizat printr-un rol executiv mai puternic al președintelui, prezintă un set diferit de oportunități și provocări. Împărțirea puterii executive între președinte și guvern poate conduce la complexități în formularea politicilor, inclusiv a celor legate de egalitatea de gen. Cu toate acestea, influența semnificativă a președintelui în politicile externe și de securitate poate fi valorificată pentru a promova angajamentele naționale privind egalitatea de gen și drepturile femeilor pe scena internațională.

Toate cele trei țări garantează independența justiției prin intermediul constituțiilor lor, un aspect crucial pentru aplicarea legilor anti-discriminare și protecția drepturilor femeilor. Prezența unor instituții precum Curțile Constituționale și Consiliile Superioare ale Magistraturii oferă mecanisme pentru contestarea practicilor discriminatorii și pentru aplicarea prevederilor legale care promovează egalitatea de gen. Eficacitatea acestor instituții depinde adesea de soliditatea cadrului legal existent și de disponibilitatea organelor judiciare de a aborda imparțial problemele legate de gen.

Sistemul multipartid existent în Moldova, Ucraina și Georgia joacă un rol esențial în modelarea reprezentării politice a femeilor. Partidele politice, ca intermediari cheie în selecția candidaților, au o influență substanțială asupra promovării femeilor în rândurile lor. Măsura în care partidele prioritizează egalitatea de gen în agendele lor influențează direct numărul femeilor care ajung în poziții legislative și executive. Totuși, normele culturale, atitudinile sociale și stereotipurile adânc înrădăcinate legate de gen pot fie să împiedice, fie să amplifice eforturile de creștere a participării politice a femeilor.

Tabel comparativ al organizării puterilor de stat în Republica Moldova, Ucraina și Georgia

Aspectul	Republica Moldova	Ucraina	Georgia
Forma de guvernare	Republică parlamentară	Republică semi-prezidențială	Republică parlamentară
Puterea legislativă	<ul style="list-style-type: none"> - Exerțată de Parlament, organismul suprem reprezentativ și singura autoritate legislativă - Parlament unicameral cu 101 deputați aleși pentru un mandat de 4 ani prin reprezentare proporțională - Adoptă legi, aprobă bugetul de stat și exercită controlul asupra Guvernului 	<ul style="list-style-type: none"> - Exerțată de Rada Supremă (Verkhovna Rada), un parlament unicameral - Formată din 450 de deputați aleși pentru un mandat de 5 ani prin vot universal, egal, direct și secret - Elaborează și adoptă legi, aprobă bugetul de stat, ratifică tratatele internaționale, supraveghează activitatea Guvernului 	<ul style="list-style-type: none"> - Exerțată de Parlamentul Georgiei (Sakartvelos Parlamenti), un organism unicameral - Format din 150 de membri aleși pentru un mandat de 4 ani printr-un sistem electoral proporțional (începând cu 2024). - Elaborează și adoptă legi, aprobă bugetul de stat, ratifică tratatele internaționale, supraveghează activitatea Guvernului
Puterea executivă	<ul style="list-style-type: none"> - Exerțată de Guvern, principala autoritate executivă - Guvernul este numit de Parlament și este responsabil de implementarea politicilor publice și gestionarea afacerilor statului - Prim-ministrul este propus de Președinte și aprobat de Parlament - Membrii Guvernului sunt numiți la recomandarea Prim-ministrului - Guvernul este responsabil în fața Parlamentului, care îi poate 	<ul style="list-style-type: none"> - Puterea executivă este împărțită între Președinte și Guvern - Guvernul Ucrainei (Cabinetul de Miniștri) este condus de Prim-ministru - Guvernul este responsabil de implementarea politicilor interne și externe, precum și de gestionarea afacerilor publice - Prim-ministrul este numit de Parlament la propunerea Președintelui - Membrii Guvernului sunt 	<ul style="list-style-type: none"> - Exerțată de Guvernul Georgiei, condus de Prim-ministru - Guvernul este responsabil de implementarea politicilor interne și externe și de gestionarea afacerilor publice - Prim-ministrul este numit de Parlament la propunerea partidului majoritar sau a coaliției - Membrii Guvernului sunt numiți de Prim-ministru și aprobați de Parlament

Aspectul	Republica Moldova	Ucraina	Georgia
	retrage mandatul printr-o moțiune de cenzură	numiți de Parlament la recomandarea Prim-ministrului - Guvernul este responsabil în fața Parlamentului	- Guvernul este responsabil în fața Parlamentului și poate fi demis printr-un vot de neîncredere
Puterea judecătorească	- Independentă și exercitată de instanțe, de la instanțele inferioare până la Curtea Supremă de Justiție - Consiliul Superior al Magistraturii asigură independența și integritatea judecătorilor - Garantează aplicarea corectă și imparțială a legii	- Independentă și exercitată de sistemul judiciar al Ucrainei - Include Curtea Constituțională, Curtea Supremă și instanțele de jurisdicție generală - Independența judecătorilor este garantată de Constituție - Consiliul Superior al Justiției supraveghează sistemul judiciar și îi asigură independența	- Independentă și exercitată de sistemul judiciar al Georgiei - Include Curtea Supremă, Curtea Constituțională și instanțele de jurisdicție generală - Consiliul Superior al Justiției administrează sistemul judiciar și îi asigură independența - Asigură aplicarea corectă și imparțială a legii
Președintele	- Președintele Republicii Moldova este șeful statului - Ales prin vot direct pentru un mandat de 4 ani - Reprezintă țara pe plan internațional, garantează suveranitatea, independența și integritatea teritorială - Are puteri limitate în raport cu Parlamentul și Guvernul, dar poate propune Prim-ministrul și exercita dreptul de veto asupra legilor	- Președintele Ucrainei este șeful statului - Ales prin vot direct pentru un mandat de 5 ani , cu un maximum de două mandate consecutive - Reprezintă statul în relațiile internaționale, este comandantul suprem al forțelor armate - Are puteri semnificative în politica externă și de securitate, poate iniția legislație și exercită veto suspensiv asupra legilor - Poate dizolva Parlamentul în anumite condiții constituționale	- Președintele Georgiei este șeful statului - din 2024 este ales prin vot indirect pentru un mandat de 5 ani , cu un maximum de două mandate consecutive. - Rol predominant ceremonial și reprezentativ - Reprezintă statul în relațiile internaționale, garantează suveranitatea și integritatea teritorială - Poate adresa mesaje Parlamentului sau Guvernului, mediază între puterile statului
Principiul colaborării și echilibrului între puteri	- Colaborare între puterile legislativă, executivă și judecătorească - Control parlamentar asupra Guvernului prin moțiuni de cenzură - Independența justiției garantată de Constituție - Mecanisme constituționale menite să prevină concentrarea puterii	- Echilibrul între puteri prin mecanisme constituționale - Control parlamentar asupra Guvernului și dreptul de a adopta moțiuni de cenzură - Președintele are puteri executive și drept de veto asupra legilor - Independența justiției garantată de Constituție și supravegheată de Consiliul Superior al Justiției	- Colaborare și echilibru între puteri conform Constituției - Control parlamentar asupra Guvernului, inclusiv prin voturi de neîncredere - Președinte cu rol limitat, reducând riscul concentrării puterii executive - Independența justiției asigurată de Consiliul Superior al Justiției - Mecanisme de control și echilibru între puteri

SISTEMUL ELECTORAL

Sistemul electoral joacă un rol crucial în determinarea modului în care voturile cetățenilor sunt transformate în mandate parlamentare, influențând astfel structura reprezentării politice. Tipul de sistem electoral adoptat de o țară poate afecta gradul de diversitate și pluralism în instituțiile alese. În general, sistemele de reprezentare proporțională tind să favorizeze o reprezentare mai largă, permițând accesul în parlament unui spectru mai larg de partide și candidați. În schimb, sistemele majoritare sau cele cu circumscripții uninominale favorizează adesea partidele mai mari, limitând reprezentarea minorităților și a grupurilor subreprezentate. Sistemele electorale sunt puternic influențate de organizarea administrativ-teritorială a unei țări. Divizarea teritorială determină structura circumscripțiilor electorale, alocarea resurselor și modul în care cetățenii sunt reprezentați atât la nivel local, cât și național.

Din punct de vedere administrativ, Republica Moldova este împărțită în 32 de raioane, 5 municipii și 2 unități teritoriale autonome cu statut special: Unitatea Teritorială Autonomă Găgăuzia și Unitatea Teritorială de pe partea stângă a Nistrului (Transnistria). Această structură administrativă influențează direct organizarea alegerilor locale și reprezentarea politică.

- ❖ Raioanele sunt unități administrative de nivelul doi, care servesc drept entități principale pentru implementarea politicilor publice și furnizarea serviciilor administrative locale.
- ❖ Municipiile includ orașele mari precum Chișinău, Bălți, Bender, Comrat și Tiraspol, care dețin un statut special datorită importanței lor economice și demografice.
- ❖ Unitatea Teritorială Autonomă Găgăuzia este locuită preponderent de populația etnică găgăuză și beneficiază de un grad ridicat de autonomie în domenii precum educația, cultura și administrația locală. Găgăuzia are propriul său organ legislativ, Adunarea Populară, care adoptă legislație locală în conformitate cu Constituția Moldovei.
- ❖ Transnistria, deși oficial face parte din Moldova, este o regiune separatistă care și-a declarat unilateral independența în 1990. Autoritățile moldovenești nu exercită control administrativ asupra acestei regiuni, ceea ce complică organizarea alegerilor și implementarea politicilor guvernamentale.

Ucraina este un stat unitar împărțit în 24 de regiuni (oblasturi), o republică autonomă (Republica Autonomă Crimeea) și două orașe cu statut special: Kiev, capitala, și Sevastopol. Divizarea administrativă joacă un rol crucial în funcționarea sistemelor politice și administrative.

- ❖ Regiunile (oblasturile) reprezintă nivelul principal al subdiviziunilor administrative, fiind responsabile de implementarea politicilor naționale și gestionarea afacerilor regionale.
- ❖ Republica Autonomă Crimeea, anexată ilegal de Federația Rusă în 2014, rămâne în afara controlului ucrainean, ceea ce creează provocări semnificative pentru administrația teritorială și electorală.
- ❖ Kiev, ca oraș cu statut special, este centrul politic, economic și cultural al Ucrainei, beneficiind de un grad ridicat de autonomie administrativă.
- ❖ Sevastopol, un alt oraș cu statut special, este un port strategic la Marea Neagră și, asemenea Crimeei, se află sub controlul Rusiei din 2014.

La nivel subregional, Ucraina este împărțită în raioane și comunități teritoriale. În urma reformei administrative din 2020, numărul raioanelor a fost redus pentru a eficientiza guvernarea locală și a îmbunătăți serviciile publice.

Georgia este împărțită administrativ în 64 de municipii, 9 regiuni administrative și 3 unități teritoriale cu statut special: Abhazia, Osetia de Sud și Adjaria.

- ❖ Abhazia și Osetia de Sud sunt regiuni separatiste care și-au declarat independența față de Georgia.

Recunoscute ca teritorii ocupate de Federația Rusă, aceste regiuni rămân în afara controlului administrativ al guvernului georgian, afectând stabilitatea și guvernarea regională.

- ❖ Adjaria este o regiune autonomă cu capitala la Batumi. Beneficiază de autonomie în domenii precum finanțele, economia, sănătatea, agricultura și educația. Adjara are propriul Consiliu Suprem și guvern regional, rămânând însă sub suveranitatea Georgiei.

Regiunile administrative din Georgia sunt gestionate de Guvernatori de Stat (State Trustees) numiți de Prim-ministru, care coordonează implementarea politicilor naționale la nivel regional. Aceste regiuni funcționează ca extensii ale administrației centrale, fără autonomie legislativă. La nivel local, există 64 de municipii, incluzând 5 orașe cu statut special și 59 de municipalități rurale în Georgia. Guvernarea locală este asigurată de consiliile municipale (sakrebulo) și de primari aleși prin vot direct. Reformele recente, care urmează să intre în vigoare în 2024, vor introduce un sistem electoral proporțional pentru alegerile consiliilor locale, având ca scop îmbunătățirea reprezentării locale și încurajarea unei mai mari participări a cetățenilor în procesele decizionale.

Analiza sistemelor electorale din Moldova, Ucraina și Georgia evidențiază eforturile acestor țări de a-și consolida democrațiile și de a îmbunătăți procesele electorale. Modificările recente ale legislației electorale și administrative reflectă adaptarea lor la realitățile politice și sociale în evoluție, precum și angajamentul față de valorile democratice. Deși fiecare țară are caracteristici unice, un element comun este aspirația de a asigura alegeri libere, corecte și transparente, care să reflecte voința autentică a cetățenilor.

Tabel comparativ al sistemelor electorale în Republica Moldova, Ucraina și Georgia

ASPECTUL	REPUBLICA MOLDOVA	UCRAINA	GEORGIA
Parlamentul	<p>Tipul sistemului electoral: Reprezentare proporțională Numărul membrilor: 101 deputați.</p> <p>Metoda de vot: - Alegătorii votează liste de partid într-o singură circumscripție națională.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pragul electoral: - 5% pentru partidele politice individuale. - 7% pentru blocurile electorale formate din două partide. - 9% pentru blocurile electorale formate din trei sau mai multe partide. - Candidați independenți: Pot candida și trebuie să obțină cel puțin 2% din voturile naționale pentru a intra în Parlament. 	<p>Tipul sistemului electoral: Reprezentare proporțională cu liste deschise Numărul membrilor: 450 deputați</p> <p>Metoda de vot: - Alegătorii votează pentru un partid politic și pot indica o preferință pentru un anumit candidat din lista partidului în circumscripția lor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pragul electoral: 5% pentru partidele politice. - Candidați independenți: În cadrul sistemului proporțional actual, candidații independenți nu pot participa. Anterior, în sistemul mixt, aceștia puteau candida în circumscripții uninominale. 	<p>Tipul sistemului electoral: Reprezentare proporțională Numărul membrilor: 150 deputați</p> <p>Metoda de vot: - 150 de deputați aleși prin reprezentare proporțională pe liste de partid.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pragul electoral: 1 1% pentru partidele politice în partea proporțională. - Candidați independenți: În cadrul sistemului proporțional actual, candidații independenți nu pot participa. Anterior, în sistemul mixt, aceștia puteau candida în circumscripții uninominale.
Președintele	<p>Metoda de alegere: - Ales prin votul direct al cetățenilor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistem în două tururi: dacă niciun candidat nu obține peste 50% în primul tur, se organizează un al doilea tur între primii doi candidați. - Termen: 4 ani. Candidați independenți: Pot participa dacă îndeplinesc cerințele legale și depun numărul necesar de semnături de susținere 	<p>Metoda de alegere: - Ales prin votul direct al cetățenilor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistem în două tururi: dacă niciun candidat nu obține peste 50% în primul tur, se organizează un al doilea tur între primii doi candidați. Term: 5 years. Candidați independenți: Pot participa dacă îndeplinesc cerințele legale și depun numărul necesar de semnături de susținere 	<p>Metoda de alegere: - Până în 2018: Președintele era ales prin vot direct al cetățenilor, folosind un sistem din două tururi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - După 2018: Președintele este ales indirect de un Colegiu Electoral format din membri ai Parlamentului și reprezentanți ai autorităților locale. - Termen: 5 ani. - Candidați independenți:

ASPECT	REPUBLIC OF MOLDOVA	UKRAINE	GEORGIA
			În cadrul sistemului anterior, candidații puteau candida dacă îndeplineau cerințele legale. În cadrul sistemului actual, candidații sunt propuși de grupuri parlamentare sau coaliții.
Autoritățile locale	<p>Primari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primarii sunt aleși prin vot direct al cetățenilor în unitățile lor administrativ-teritoriale. - Sistem în două tururi: dacă niciun candidat nu obține peste 50% în primul tur, se organizează un al doilea tur între primii doi candidați. - Candidați independenți: Pot candida pentru funcția de primar dacă îndeplinesc cerințele legale și depun numărul necesar de semnături de susținere. <p>Consilii raionale, municipale și locale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alegerile locale sunt organizate pentru consiliile de nivel I (local) și nivel II (raional/municipal). - Numărul consilierilor este determinat în funcție de numărul locuitorilor unităților administrativ-teritoriale <p>Metoda de vot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alegătorii votează liste de partid sau candidați independenți. Sistem de reprezentare proporțională. 	<p>Primari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aleși prin votul direct al cetățenilor. - În orașele mari se utilizează sistemul în două tururi. - În localitățile mai mici poate fi folosit sistemul majoritar (un singur tur). - Candidați independenți: Pot candida pentru funcția de primar dacă îndeplinesc cerințele legale și depun numărul necesar de semnături de susținere. <p>Consilii locale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membrii sunt aleși prin reprezentare proporțională pe liste de partid. - Prag electoral: 5% pentru partidele politice. - Candidați independenți: Pot candida în anumite condiții, în funcție de legislația specifică și nivelul administrației locale. 	<p>Primari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aleși prin votul direct al cetățenilor. - Sistem în două tururi: dacă niciun candidat nu obține peste 50% în primul tur. - Candidați independenți: Pot candida pentru funcția de primar dacă îndeplinesc cerințele legale și depun numărul necesar de semnături de susținere. <p>Consilii locale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alegerile se desfășoară după un sistem proporțional: membrii sunt aleși prin reprezentare proporțională pe liste de partid. - Prag electoral: 3% pentru partidele politice în partea proporțională. - Candidați independenți: Pot candida în circumscripții uninominale.

MĂSURI DE SPRIJIN PENTRU FEMEI ÎN PROCESUL ELECTORAL

Participarea femeilor în procesul decizional este esențială pentru funcționarea unei democrații autentice și pentru reflectarea diversității societății în guvernare. Totuși, femeile se confruntă cu numeroase bariere care le împiedică accesul și participarea pe deplin în sfera politică. Aceste obstacole includ stereotipurile de gen, normele culturale restrictive, lipsa accesului la resurse financiare și rețele politice, precum și responsabilitățile familiale disproporționate care limitează timpul și energia disponibile pentru activitățile politice.

Reprezentarea corectă a femeilor în procesul decizional nu este doar o chestiune de justiție socială, ci și un factor care îmbunătățește calitatea guvernării. Prezența femeilor în poziții de conducere largeste perspectivele și favorizează dezvoltarea unor politici mai incluzive și receptive, care răspund nevoilor întregii populații. Astfel, promovarea participării femeilor în politică este esențială pentru atingerea dezvoltării durabile și pentru consolidarea democrației.

Practicile internaționale demonstrează că implementarea cotelor de gen și a prevederilor financiare dedicate pot crește semnificativ participarea femeilor în procesele decizionale. Cotele de gen obligă partidele politice să includă un procent minim de femei pe listele electorale, asigurând astfel reprezentarea acestora în organele legislative. Aceste cote pot fi legislative sau voluntare, dar eficacitatea lor depinde de aplicarea strictă și monitorizarea continuă. **Prevederile financiare** oferă stimulente partidelor politice sau candidaților individuali, reducând barierele economice care pot descuraja participarea femeilor la alegeri. Astfel de măsuri pot include finanțare publică suplimentară pentru partidele care promovează femeile sau sprijin financiar direct pentru candidatele femei. Combinarea cotelor de gen cu suportul financiar dedicat s-a dovedit a fi una dintre cele mai eficiente strategii pentru creșterea participării femeilor în politică. Aceste instrumente nu doar facilitează accesul femeilor la poziții de putere, ci contribuie și la o guvernare mai echitabilă și reprezentativă.

Participarea femeilor în viața politică și în procesele electorale este esențială pentru asigurarea unei democrații reprezentative și echitabile. În ultimele două decenii, Republica Moldova, Georgia și Ucraina au implementat diverse măsuri pentru a crește implicarea femeilor în politică, cu un accent deosebit pe introducerea cotelor de gen.

În **Georgia**, au fost făcute mai multe încercări de a introduce cote de gen pentru alegeri. În 2011, parlamentul a adoptat o lege pentru o cotă voluntară susținută de un stimulent financiar, oferind partidelor un plus de 10% din finanțare dacă cel puțin 20% dintre candidații de pe liste erau femei. Totuși, doar două partide au îndeplinit această cerință la alegerile din 2012, dintre care niciunul nu a reușit să obțină mandate în parlament. Acest eșec a generat discuții privind introducerea cotelor obligatorii. În 2015, Grupul de Lucru pentru Participarea Politică a Femeilor a propus un sistem de cotă „zebră”, care prevedea ca fiecare al doilea candidat de pe listele de partid să fie femeie, însoțit de un stimulent financiar de 30%. Deși inițiativa a fost discutată în parlament, aceasta nu a fost adoptată. Abia în 2020, înaintea ultimelor alegeri, a fost implementată cu succes o cotă obligatorie. Conform acestei cote, partidele trebuie să includă cel puțin o persoană de gen diferit la fiecare patru candidați pe listele proporționale, asigurând astfel că cel puțin 30 din cele 120 de locuri alese pe bază proporțională sunt ocupate de femei. Planurile pe viitor includ trecerea la un sistem complet proporțional în 2024 și creșterea cotei la „una din trei” în 2028, ceea ce va duce la cel puțin 50 de femei în parlament. Deși Parlamentul Georgiei a votat în februarie 2023 pentru extinderea cotelor de gen, la 4 aprilie 2024 Parlamentul a abolit în mod accelerat cotele obligatorii de gen. Având în vedere că reprezentarea femeilor, atât la nivel național, cât și local, nu a atins niciodată „masa critică” de 35%, această decizie reprezintă un regres semnificativ pentru egalitatea de gen în țară și nu este în conformitate cu standardele internaționale.

În Republica Moldova, discuțiile privind adoptarea unei cote de gen au început în anii 1990. Deși au fost propuse diverse inițiative, abia în 2016 a fost introdusă pe listele electorale o cotă minimă de reprezentare de 40% pentru fiecare gen, fără a specifica poziția din listă. În 2017, reforma administrației publice centrale a slăbit mecanismul instituțional pentru promovarea egalității de gen, eliminând cerința cotei la formarea guvernului. În plus, trecerea la un sistem electoral mixt în 2017 a redus eficacitatea cotei, deoarece aceasta nu se aplica în circumscripțiile uninominale. În 2019, Moldova a reinstaurat un sistem complet proporțional de reprezentare, modificând cerințele pentru întocmirea listelor de partid și specificând plasarea minimă a candidaților de fiecare gen. Alegerile anticipate din 2021, desfășurate conform acestor noi cerințe, au dus la creșterea reprezentării femeilor în parlament la 40%. La nivel local, femeile au constituit 33,3% din membrii consiliilor raionale/municipale și 40,2% din membrii consiliilor locale, reflectând impactul pozitiv al măsurilor legislative asupra reprezentării politice a femeilor. În pofida acestor succese, problema discursului instigator la ură rămâne o provocare. În 2022, Moldova a adoptat amendamente la Codul Contravențional pentru a consolida cadrul legal în această privință. Articolul 52, alin. (3), a introdus sancțiuni pentru concurenții electorali care utilizează discurs instigator la ură sau incită la discriminare pe durata perioadei electorale sau în materialele de campanie. Amenzile pentru astfel de fapte variază între 150 și 250 de unități convenționale pentru persoane fizice și între 250 și 400 de unități convenționale pentru persoane juridice. De asemenea, art. 701 reglementează acțiunile, apelurile publice sau difuzarea de informații menite să incite la discriminare pe criterii de prejudecăți prin diverse canale, inclusiv mass-media și platformele digitale. Sancțiunile prevăzute includ amenzi între 20 și 80 de unități convenționale pentru persoane fizice și între 120 și 210 unități convenționale pentru funcționari.

Cu toate acestea, în reglementarea și aplicarea prevederilor privind discursul instigator la ură persistă lacune semnificative. Absența unei definiții legale clare și cuprinzătoare a discursului instigator la ură îngreunează aplicarea consecventă a sancțiunilor, în special în timpul campaniilor electorale. Legislația actuală se concentrează în principal pe incitarea la discriminare, lăsând neabordate alte forme de discurs instigator la ură, în special cele care au loc în afara perioadelor electorale sau care se manifestă printr-o formă mai subtilă. În plus, procesul de aplicare a legii este fragmentat, deoarece poliția este responsabilă de documentarea încălcărilor, iar sancțiunile sunt aplicate de instanțe. Această divizare a responsabilităților poate duce la întâzieri și la aplicarea inconsistentă a legii. Includerea unor excepții pentru discursurile rostite în cadrul dezbaterilor publice sau al evenimentelor artistice cu o „justificare rezonabilă și obiectivă” în art. 701 adaugă și mai multă ambiguitate, ceea ce poate permite abuzuri sau interpretări greșite. Deși amendamentele legislative recente reprezintă un progres în combaterea discursului instigator la ură și a discriminării, acestea nu oferă un cadru complet aliniat standardelor internaționale. Abordarea acestor lacune rămâne esențială atât în asigurarea prevenirii eficiente și a tragerii la răspundere în cazurile de discurs instigator la ură, cât și în promovarea unui mediu politic și social incluziv.

În Ucraina, prima încercare de a introduce o cote de gen a avut loc în 2013, prin solicitarea adresată partidelor de a include cel puțin 30% femei pe listele electorale. Totuși, lipsa sancțiunilor pentru nerespectare a făcut ca efectul să fie minim, iar după alegerile din 2014, doar 14% dintre parlamentari erau femei. În 2019, adoptarea unui nou Cod Electoral a introdus o cotă de gen de 40%, cu prevederea că trebuie să existe cel puțin două persoane de același gen în fiecare grup de cinci candidați. De această dată, legea permite Comisiei Electorale Centrale să refuze înregistrarea listelor care nu respectă cota, asigurând astfel aplicarea eficientă a acesteia. Alegerile parlamentare din 2023 au fost primele desfășurate conform noului Cod Electoral.

Cotele pot deveni un instrument eficient pentru îmbunătățirea reprezentării femeilor, însă succesul lor depinde de implementarea corespunzătoare și de existența unor mecanisme eficiente de aplicare. Experiențele acestor trei țări arată că, în lipsa sancțiunilor pentru nerespectare și a unor stimulente adecvate, introducerea cotelor nu garantează, de una singură, o creștere semnificativă a participării femeilor în politică. Este esențial ca aceste măsuri să fie susținute de o voință politică autentică, de un sprijin instituțional și de niște schimbări culturale care să promoveze egalitatea de gen în toate aspectele vieții politice și sociale.

Tabelul comparativ al măsurilor implementate pentru susținerea femeilor în procesul electoral în Republica Moldova, Georgia și Ucraina

Aspectul	Moldova	Georgia	Ucraina
Cota de gen și prevederile privind plasarea pe listă	<ul style="list-style-type: none"> - Cotă de gen de 40% pentru ambele sexe pe listele electorale la alegerile parlamentare și locale. - Prevederi privind plasarea: <i>“Cel puțin patru candidați din fiecare zece poziții.”</i> - Asigură o distribuție echilibrată a femeilor în poziții eligibile pe listele electorale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cotă de gen de 25% (un candidat din fiecare patru trebuie să fie de sex opus). - Se preconizează creșterea la 30% (stimulent financiar pentru partidele care respectă această cotă). - Din 2028, formula va fi <i>“unul din trei”</i>, ceea ce va crește cota la aproximativ 33%. - Trecerea la un sistem complet proporțional în 2024, cu cel puțin 37 de mandate în Parlament rezervate pentru femei. - În 2028, cel puțin 50 de mandate vor fi deținute de femei. În ciuda progreselor, în aprilie 2024, cota de gen obligatorie a fost abolită 	<ul style="list-style-type: none"> - Cotă de gen de 40% pentru listele de candidați în toate tipurile de alegeri. - Trebuie să existe cel puțin două persoane de același sex în fiecare grup de cinci candidați, asigurând o distribuție echilibrată pe listele electorale.

Aspectul	Moldova	Georgia	Ucraina
		ceea ce reprezintă un regres pentru eforturile de promovare a egalității de gen.	
Stimulente financiare	<ul style="list-style-type: none"> - Partidele primesc finanțare suplimentară proporțională cu numărul femeilor și tinerilor aleși efectiv. - 7.5% din finanțarea bugetului de stat este alocată proporțional femeilor alese în alegerile parlamentare. - 7.5% este alocat femeilor alese în alegerile locale. - Partidele trebuie să folosească 20% din alocațiile anuale pentru promovarea și încurajarea participării femeilor în procesele politice și electorale. - În partidele care au organizații de femei, aceste fonduri sunt gestionate de organizațiile respective. 	<ul style="list-style-type: none"> - Partidele care respectă o cotă de gen de 30% (în loc de 25%) primesc un stimulent financiar de 30% sub formă de finanțare suplimentară din partea statului. - Încurajează partidele să depășească cota minimă obligatorie pentru a beneficia de avantajele financiare. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informațiile despre stimulentele financiare nu sunt specificate în contextul oferit. - Nu sunt menționate beneficii financiare directe pentru promovarea femeilor în politică.
Discurs instigator la ură	<ul style="list-style-type: none"> - Discursul instigator la ură și incitarea la discriminare sunt interzise și sancționate conform Codului Contravențional (Art. 52 și Art. 70) - Sancțiuni: amenzi începând de la 7.500 lei pentru candidați și de la 12.500 lei pentru partidele politice și/sau blocurile electorale. - În afara campaniilor electorale, astfel de fapte sunt sancționate cu amenzi pentru persoane fizice și funcționari. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nu sunt specificate măsuri legate de discursul instigator la ură în contextual dat. - Incitarea publică la acte de violență, oral, în scris sau prin alte mijloace de exprimare, în scopul de a crea discordie între anumite grupuri pe baza caracteristicilor rasiale, religioase, naționale, provinciale, etnice, sociale, politice, lingvistice și/sau altele, dacă aceasta prezintă un risc clar, direct și substanțial de acte de violență, este interzisă conform Codului Penal (art. 239'). - Sancțiuni: pedeapsă cu amendă sau muncă în folosul comunității între 200 și 400 de ore. - Același act, dacă cauzează vătămări corporale grave, deces sau alte consecințe grave, se pedepsește cu închisoare de la doi la cinci ani. - Victimele au dreptul de a solicita despăgubiri bănești prin acțiune civilă. 	<ul style="list-style-type: none"> - Legea Ucrainei privind Principiile Prevenirii și Combaterii Discriminării stabilește un cadru legal pentru asigurarea egalității în drepturile și libertățile omului. Legea interzice explicit acțiuni precum instrucțiuni, apeluri sau incitare la discriminare împotriva persoanelor sau grupurilor pe baza caracteristicilor protejate (de exemplu, rasă, gen, religie, convingeri politice etc.). - Legea acoperă măsuri anti-discriminare în toate relațiile sociale, inclusiv în activitățile politice și serviciul public. Aceasta oferă o bază legală pentru abordarea discriminării și discursului instigator la ură, inclusiv în timpul alegerilor. - Mecanisme de aplicare: conferă Avocatului Poporului și altor entități de stat atribuții de monitorizare a respectării legii, soluționare a încălcărilor și oferirea de căi de atac victimelor prin instanțe sau

Aspectul	Moldova	Georgia	Ucraina
		<ul style="list-style-type: none"> - Persoana juridică poate fi sancționată prin dizolvare sau prin privarea dreptului de a desfășura o anumită activitate, precum și prin amendă. - Comiterea unei infracțiuni din motive de discriminare constituie o circumstanță agravantă pentru toate infracțiunile relevante prevăzute în Codul Penal al Georgiei. 	remedii administrative.
Rolul Comisiei Electorale Centrale (CEC)	<ul style="list-style-type: none"> - CEC monitorizează respectarea cotei de gen și poate refuza înregistrarea candidaților dacă cota nu este respectată. - Gestionează finanțarea partidelor și supraveghează utilizarea fondurilor pentru promovarea femeilor. - Supraveghează aplicarea legislației electorale și asigură un proces electoral corect. 	<ul style="list-style-type: none"> - CEC supraveghează aplicarea cotelor de gen și gestionează alegerile conform noului Cod Electoral. - Are rol în implementarea mecanismelor de plafonare și monitorizarea respectării legislației electorale. - Asigură tranziția către sistemul electoral complet proporțional și implementarea progresivă a noilor cote de gen. 	<ul style="list-style-type: none"> - CEC verifică respectarea cotei de gen în listele de candidați. - Are obligația legală de a refuza înregistrarea listelor care nu respectă prevederile privind cota de gen. - Asigură aplicarea strictă a cotelor de gen prin intermediul autorității electorale centrale.

INSTITUȚII PENTRU EGALITATE DE GEN

Promovarea principiului egalității de gen este esențială pentru dezvoltarea unei societăți juste și democratice. Instituțiile dedicate acestei cauze joacă un rol crucial în formularea, implementarea și monitorizarea politicilor care vizează asigurarea drepturilor și oportunităților egale pentru toți indivizii, indiferent de gen. Este vital ca fiecare țară să dispună de astfel de instituții, cu mandate clare și puteri decizionale, pentru a combate discriminarea și a promova incluziunea de gen în toate sectoarele vieții sociale și politice.

În toate cele trei țări analizate — Republica Moldova, Georgia și Ucraina — există diverse instituții responsabile pentru promovarea egalității de gen, fiecare având un statut ierarhic distinct. Acestor instituții le sunt atribuite responsabilități variate, adaptate contextului specific al fiecărei țări. Totuși, există diferențe semnificative în structura și funcționalitatea acestor organisme.

Republica Moldova se confruntă cu lipsa unor instituții la nivelul autorităților centrale de vârf, spre deosebire de Georgia și Ucraina. Deși există organisme precum Consiliul pentru Egalitate și Direcția Politici pentru Egalitatea de Gen din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, acestea nu dispun de același nivel de influență și resurse ca instituțiile corespunzătoare din celelalte două țări. Mai mult, Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea între Femei și Bărbați, deși este constituită formal, nu este funcțională, ceea ce limitează impactul politicilor de egalitate de gen în Moldova.

Georgia și Ucraina beneficiază de structuri instituționale mai robuste la nivel central, având organisme dedicate responsabilizate cu coordonarea și monitorizarea politicilor de egalitate de gen. Aceste instituții au mandate clare și sunt integrate în procesul decizional la diferite niveluri, facilitând astfel o implementare mai eficientă a politicilor de gen. În Georgia, Consiliul Permanent Parlamentar pentru Egalitatea de Gen și Comisia Interinstituțională pentru Egalitatea de Gen, Violența împotriva Femeilor și Violența Domestică sunt exemple de organisme bine structurate și funcționale. În Ucraina, Subcomitetul

pentru Protecția Drepturilor Omului și Politica de Gen din cadrul Radei Supreme și Comisia pentru Coordonarea Autorităților Executive în Asigurarea Drepturilor și Oportunităților Egale pentru Femei și Bărbați sunt instituțiile-cheie în promovarea egalității de gen.

Primul pas în consolidarea instituțiilor pentru egalitatea de gen este numirea unor autorități competente și definirea clară a responsabilităților acestora. Al doilea pas implică asigurarea funcționalității acestor instituții și capacitatea lor de a-și exercita eficient mandatele. Pe lângă autoritățile centrale, toate cele trei țări au delegat responsabilități către diverse instituții de stat pentru a aborda egalitatea de gen la diferite niveluri decizionale. Aceste aspecte vor fi descrise mai detaliat în capitolul următor.

Tabelul comparativ al instituțiilor responsabile pentru promovarea egalității de gen în Republica Moldova, Georgia și Ucraina

Țara	Instituțiile responsabile și rolul lor în promovarea egalității de gen
Republica Moldova	<ul style="list-style-type: none"> - Consiliul pentru Egalitate: Autoritate bugetară autonomă, creată pentru prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității de gen. - Ombudsman (Avocatul Poporului): Protejează drepturile fundamentale, inclusiv egalitatea de gen, prin investigarea plângerilor și emiterea de recomandări. - Comisia Parlamentară pentru Drepturile Omului: Nu are responsabilități directe privind egalitatea de gen, dar promovează drepturile omului în general. - Agencia Națională pentru Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor și Violenței Domestice (ANPCV): Se concentrează pe prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, fără responsabilități directe în promovarea egalității de gen. - Direcția Politici pentru Egalitatea de Gen din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale: Dezvoltă și implementează politici specifice pentru asigurarea egalității de gen în domeniile muncii și protecției sociale. - Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea între Femei și Bărbați: Organ consultativ creat în cadrul Guvernului, care funcționează conform unui regulament aprobat, având responsabilități precum promovarea egalității de gen în ansamblu, coordonarea activităților autorităților publice centrale și locale pe probleme de gen, dezvoltarea colaborării cu societatea civilă și organizațiile internaționale, precum și analiza planurilor și programelor naționale și locale legate de egalitatea de gen. Din păcate, comisia nu este funcțională! - Grupul de Lucru pentru Abilitarea Economică a Femeilor și Egalitatea de Gen în cadrul Consiliului Economic alături de Prim-ministru: Promovează inițiative pentru abilitarea economică a femeilor și integrează egalitatea de gen în politicile economice.
Georgia	<ul style="list-style-type: none"> - Consiliul Parlamentar Permanent pentru Egalitatea de Gen: Coordonează și monitorizează implementarea politicilor și legislației privind egalitatea de gen; dezvoltă strategii naționale și planuri de acțiune; asigură integrarea perspectivelor de gen în procesul legislativ. - Comisia Interinstituțională pentru Egalitatea de Gen, Violența împotriva Femeilor și Violența Domestică: Funcționează ca mecanism de coordonare în cadrul puterii executive; adoptă, implementează și supraveghează Planurile Naționale de Acțiune privind egalitatea de gen și violența împotriva femeilor; promovează integrarea perspectivelor de gen în politicile guvernamentale. - Consiliile pentru Egalitatea de Gen din cadrul Sakrebulo (consilii legislative municipale) și consilierii pentru egalitatea de gen din birourile primarilor municipali: Integrează aspectele de gen la nivel local; dezvoltă și implementează politici locale de egalitate de gen; monitorizează situația egalității de gen în comunități.

Țara	Instituțiile responsabile și rolul lor în promovarea egalității de gen
	<p>- Departamentul pentru Egalitatea de Gen al Avocatului Poporului din Georgia: Monitorizează respectarea drepturilor privind egalitatea de gen; soluționează plângerile individuale legate de încălcările drepturilor de gen; oferă recomandări și rapoarte pentru îmbunătățirea situației.</p>
Ucraina	<p>- Subcomisia pentru Protecția Drepturilor Omului și Politica de Gen din Rada Supremă (Parlament): Elaborează și monitorizează legislația privind egalitatea de gen și drepturile omului; asigură respectarea obligațiilor internaționale; supraveghează implementarea politicilor de gen la nivel național.</p> <p>- Cabinetul de Miniștri: Coordonează implementarea politicilor naționale privind egalitatea de gen; supraveghează activitatea ministerelor și agențiilor în domeniul egalității de gen; asigură integrarea perspectivei de gen în guvernare și în procesele de integrare europeană.</p> <p>- Comisia pentru Coordonarea Autorităților Executive în Asigurarea Drepturilor și Oportunităților Egale pentru Femei și Bărbați: Asigură cooperarea și coordonarea între autoritățile executive pentru garantarea drepturilor egale; coordonează implementarea politicilor și programelor de gen; monitorizează progresul și eficiența în diferite sectoare guvernamentale.</p> <p>- Grupul Parlamentar pentru Șanse Egale din Rada Supremă: Promovează șanse egale și combate discriminarea de gen prin inițiative legislative și sociale; sensibilizează opinia publică privind discriminarea de gen; colaborează cu comisiile parlamentare, Cabinetul de Miniștri și societatea civilă pentru a promova egalitatea de gen.</p> <p>- Comisarul Guvernamental pentru Politica de Gen: Coordonează implementarea politicilor de gen la nivel național; elaborează și monitorizează politici sensibile la dimensiunea de gen în toate sectoarele guvernamentale; colaborează cu ministere, autorități locale și organizații internaționale; promovează integrarea perspectivei de gen în politicile publice.</p>

CADRUL PENTRU EGALITATEA DE GEN ÎN PROCESUL DECIZIONAL: LEGISLAȚIE, STRATEGII ȘI PLANURI DE ACȚIUNE

Egalitatea de gen în procesul decizional reprezintă un aspect fundamental pentru construirea unor societăți incluzive și reziliente. Asigurarea unor șanse egale pentru femei și bărbați de a participa în poziții de conducere și de a influența procesele de elaborare a politicilor nu doar că susține drepturile fundamentale ale omului, ci și contribuie la creșterea eficienței și legitimității guvernării. Prezența unei diversități de perspective în organele decizionale duce la politici mai cuprinzătoare și reprezentative, care răspund nevoilor variate ale populației și promovează coeziunea socială.

Realizarea egalității de gen în procesul decizional necesită o abordare multifacetică, care să cuprindă legislație solidă, planificare strategică și planuri de acțiune țintite. Legislația reprezintă piatra de temelie, consacrand principiile egalității și interzicând discriminarea, creând astfel un cadru juridic care sprijină participarea activă a femeilor în toate sferele vieții publice. Legile eficiente impun oportunități egale, stabilesc mecanisme de protecție împotriva prejudecăților și prevăd cote sau obiective pentru a asigura o reprezentare echilibrată în pozițiile politice și administrative.

Cadrele strategice sunt esențiale pentru a transforma mandatele legislative în obiective concrete și realizabile. Aceste strategii conturează viziunea, obiectivele și prioritățile pentru promovarea egalității de gen, oferind un plan de acțiune clar pentru instituții și părțile interesate. Ele încurajează coordonarea între agențiile guvernamentale, organizațiile societății civile și sectorul privat, asigurând alinierea eforturilor și utilizarea eficientă a resurselor. Planificarea strategică presupune, de asemenea, stabilirea unor ținte măsurabile, monitorizarea progresului și adaptarea inițiativelor pentru a răspunde provocărilor și oportunităților emergente.

Republica Moldova a demonstrat un angajament ferm față de promovarea egalității de gen și creșterea

participării femeilor în politică prin adoptarea unor acte legislative importante și implementarea unor programe naționale strategice. Două dintre cele mai relevante acte legislative în acest domeniu sunt **LEGEA Nr. 5 din 09-02-2006** și **LEGEA Nr. 121 din 25-05-2012**, completate de **Programul Național pentru Promovarea și Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023–2027**. Aceste legi și programul național constituie un cadru solid orientat spre eliminarea discriminării, asigurarea egalității de șanse și promovarea femeilor în funcții de conducere și în procesele decizionale atât la nivel central, cât și local.

LEGEA Nr. 5 din 09-02-2006 reprezintă actul legislativ de bază al Republicii Moldova pentru asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Această lege transpune Directivele Europene 2004/113/CE și 2006/54/CE, aliniind legislația națională la standardele europene privind tratamentul și șansele egale. LEGEA Nr. 5 definește concepte fundamentale precum „măsuri pozitive” și „tratament egal”, stabilind clar cadrul pentru prevenirea și eliminarea discriminării pe bază de sex în diverse sectoare, inclusiv în serviciul public, educație și sănătate. De asemenea, legea interzice toate formele de discriminare directă și indirectă bazate pe sex, promovând accesul egal al femeilor și bărbaților la funcții în serviciul public, în educație și în sistemul de sănătate.

În continuarea LEGII Nr. 5, **LEGEA Nr. 121 din 25-05-2012** consolidează și mai mult cadrul legislativ al Republicii Moldova în domeniul egalității de gen, prin introducerea unor dispoziții suplimentare și extinderea criteriilor protejate. Această lege transpune Directivele Europene 2000/43/CE și 2000/78/CE, care vizează eliminarea discriminării pe bază de rasă, origine etnică și alte criterii protejate, oferind astfel o protecție mai cuprinzătoare. LEGEA Nr. 121 definește clar diferite forme de discriminare, inclusiv discriminarea directă, indirectă, asociativă, continuă și prelungită, și stabilește interdicții stricte împotriva acestora în domeniile precum ocuparea forței de muncă, educația și furnizarea serviciilor publice.

Un aspect esențial al LEGII Nr. 121 îl reprezintă crearea **Consiliului pentru Egalitate**, o autoritate autonomă responsabilă de monitorizarea și promovarea egalității de șanse între femei și bărbați. Consiliul are atribuții clare în ceea ce privește examinarea plângerilor de discriminare, promovarea politicilor de egalitate și colaborarea cu organizații internaționale și societatea civilă pentru a asigura implementarea eficientă a legislației. De asemenea, Consiliul joacă un rol crucial în sensibilizarea opiniei publice și educarea societății cu privire la importanța eliminării discriminării și promovării egalității de gen.

Programul Național „Egalitate de Gen Moldova” completează aceste acte legislative prin stabilirea unor obiective și strategii concrete pentru promovarea femeilor în funcții de conducere și în procesele decizionale. Obiectivul General 5 al acestui program vizează promovarea femeilor, inclusiv a celor din grupuri subreprezentate, în poziții de conducere și în procesele decizionale atât la nivel central, cât și local. Pentru atingerea acestui obiectiv, guvernul intenționează să îmbunătățească procedurile de transparență decizională, prin includerea unor cerințe minime privind acomodarea rezonabilă și prin asigurarea consultării active a femeilor din grupurile subreprezentate. De asemenea, guvernul intenționează să creeze un program de granturi destinat sprijinirii grupurilor și organizațiilor femeilor din categoriile subreprezentate, facilitând astfel accesul acestora la resurse și oportunități de dezvoltare. Obiectivele specifice ale programului național sunt clar definite: (i) **Obiectivul Specific 5.1:** Crearea a aproximativ trei oportunități de participare și reprezentare echilibrată a femeilor până în 2027, vizând instituirea unor noi funcții și roluri în cadrul structurilor decizionale; (ii) **Obiectivul Specific 5.2:** Creșterea numărului de femei, inclusiv din grupuri subreprezentate, care își dezvoltă abilități de participare și leadership, până la 1.400 până în 2027, asigurând că femeile dețin competențele necesare pentru a ocupa funcții de conducere.

Autoritățile responsabile de promovarea și asigurarea egalității de gen, așa cum sunt prevăzute în LEGEA Nr. 5 și LEGEA Nr. 121, includ Parlamentul, Guvernul, Comisia Guvernamentală pentru Egalitatea dintre Femei și Bărbați, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, inspectoratele de muncă de stat, Biroul Național de

¹¹⁹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144448&lang=ro

¹²⁰ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144449&lang=ro

¹²¹ <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Program-accelerare-egalitate-de-gen.pdf>

Statistică și Consiliul pentru Egalitate. Aceste instituții au rolul de a integra dimensiunea de gen în toate politicile publice, asigurând astfel o abordare cuprinzătoare și coordonată în domeniul egalității de gen.

Un element central al acestui cadru legislativ este **integrarea dimensiunii de gen în politicile publice**. Aceasta înseamnă că toate politicile și programele guvernamentale trebuie să ia în considerare atât impactul asupra femeilor, cât și asupra bărbaților, promovând astfel o abordare echilibrată și incluzivă. Prin includerea dimensiunii de gen în fiecare etapă a dezvoltării și implementării politicilor, Republica Moldova asigură că nevoile și perspectivele femeilor sunt luate activ în calcul, contribuind la eliminarea disparităților și la promovarea unei societăți echitabile.

Georgia a demonstrat progrese considerabile în stabilirea unui cadru legislativ și de politici solid pentru promovarea egalității de gen și consolidarea instituțiilor naționale dedicate drepturilor femeilor. Elementul central al acestui efort este **Legea Georgiei privind Egalitatea de Gen**, adoptată în 2010, care obligă statul să asigure drepturi egale pentru bărbați și femei în toate sferile politice, economice, sociale și culturale. Această lege garantează egalitatea în toate domeniile vieții publice, inclusiv în relațiile de muncă, educație, sănătate, protecție socială și participare electorală. Prin implementarea unor măsuri speciale, legea urmărește eliminarea discriminării și promovarea egalității substanțiale.

În decembrie 2022, modificările semnificative adoptate la lege au consolidat angajamentul statului de a atinge o egalitate reală și efectivă prin abordarea inegalităților structurale. Aceste schimbări sunt în conformitate cu Articolul 11 din Constituția Georgiei, care subliniază nu doar egalitatea formală, ci și necesitatea eliminării disparităților de facto. **Regulamentul de Organizare și Funcționare al Parlamentului Georgiei** susține, de asemenea, aceste obiective, prin acordarea puterii Consiliului Permanent al Parlamentului pentru Egalitatea de Gen de a elabora propuneri care să promoveze paritatea de gen.

Legea privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare, adoptată în 2014, completează acest cadru prin interzicerea discriminării directe și indirecte bazate pe sex, orientare sexuală și identitate de gen. De asemenea, introduce conceptul de discriminare multiplă, obligând toate entitățile publice și private să reacționeze prompt și eficient în cazurile de discriminare. Legea conferă Avocatului Poporului un rol dublu: monitorizarea și soluționarea problemelor de discriminare, fie independent, fie ca răspuns la plângeri. Victimele discriminării beneficiază de căi legale de atac, cu sarcina probei plasată asupra părții acuzate, asigurând astfel protecții puternice.

Conceptul de Stat privind Egalitatea de Gen, adoptat inițial în 2006 și modificat substanțial în 2022, reflectă o abordare holistică pentru combaterea discriminării bazate pe gen. Acesta cuprinde dimensiunile civile, economice, sociale, culturale și politice, oferind ghidaj strategic pentru elaborarea Planurilor Naționale de Acțiune pe termen scurt (PNA) axate pe egalitatea de gen și emanciparea femeilor. Acest cadru asigură un efort coordonat pentru revizuirea constantă a legislației privind egalitatea de gen și consolidarea mecanismelor instituționale.

Instituționalizarea Evaluărilor Impactului de Gen (EIG), introdusă prin modificările aduse Legii Organice privind Actele Normative în 2022, consolidează și mai mult angajamentul Georgiei față de egalitatea de gen. Acest mecanism impune evaluarea potențialului impact al proiectelor de lege și modificărilor asupra egalității de gen, asigurând că toate inițiativele legislative iau în considerare în mod egal implicațiile asupra femeilor și bărbaților.

Instituționalizarea **Evaluărilor Impactului de Gen (EIG)**, introdusă prin amendamentele la **Legea Organică privind Actele Normative în 2022**, consolidează și mai mult angajamentul Georgiei față de egalitatea de gen. Acest mecanism impune evaluarea impactului potențial al proiectelor de lege și al modificărilor asupra egalității de gen, asigurând că toate inițiativele legislative iau în considerare în mod egal implicațiile asupra femeilor și bărbaților.

La nivel municipal, legislația Georgiei obligă autoritățile locale să dezvolte strategii și planuri de acțiune pentru egalitatea de gen în limitele competențelor lor. Aceste planuri au scopul de a identifica și combate discriminarea la nivel local, asigurând integrarea principiilor egalității de gen în inițiativele de dezvoltare comunitară. Municipalityțile locale sunt responsabile să formuleze și să implementeze Planuri de Acțiune pentru Egalitatea de Gen, reflectând astfel angajamentul țării de a promova egalitatea la toate nivelurile guvernării.

Ucraina a creat un cadru juridic solid pentru promovarea egalității de gen, combinând legislația națională cu angajamentele internaționale. **Legea privind Asigurarea Drepturilor și Oportunităților Egale pentru Femei și Bărbați**, adoptată în 2005, reprezintă un pilon de bază în combaterea discriminării bazate pe gen. Aceasta obligă autoritățile publice să creeze condiții favorabile pentru egalitatea de gen și să monitorizeze implementarea acesteia atât la nivel național, cât și local.

Ucraina a priorizat egalitatea de gen prin strategii și planuri de acțiune cuprinzătoare în multiple sectoare. **Strategia de Stat pentru Drepturi și Oportunități Egale pentru Femei și Bărbați până în 2030**, adoptată în 2022, se concentrează pe guvernanta, participarea economică, dezvoltarea potențialului uman și eliminarea violenței bazate pe gen. Aceasta integrează perspectivele de gen în eforturile de reconstrucție post-conflict, punând accent pe participarea femeilor în ajutorul umanitar și în procesele decizionale.

Completând aceste eforturi, **Planul de Acțiune pentru Parteneriatul de la Biarritz** subliniază angajamentul internațional al Ucrainei față de egalitatea de gen, cu accent pe educație, ocuparea forței de muncă și reprezentarea politică.

Cadrul legislativ și strategiile naționale pentru promovarea egalității de gen în procesul decizional în Moldova, Ucraina și Georgia

Categoria	Moldova	Georgia	Ucraina
Legislația privind egalitatea de gen	Legea nr. 5/2006 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați	Legea cu privire la egalitatea de gen (2010); Conceptul de stat privind egalitatea de gen (2022)	Legea cu privire la asigurarea drepturilor și oportunităților egale pentru femei și bărbați (2005)
Legi anti-discriminare	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității	Legea cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare (2014)	Legea Ucrainei cu privire la principiile prevenirii și combaterii discriminării (2012)
Programe/Strategii Naționale	Programul pentru promovarea și asigurarea egalității dintre femei și bărbați (2023–2027) include Obiectivul 5: Promovarea femeilor, inclusiv a grupurilor subreprezentate, în poziții de conducere și în procesul decizional la nivel central și local. Programul este aliniat cu Strategia "Moldova Europeană 2030" , Agenda pentru Dezvoltare Durabilă și recomandările CEDAW (2020) .	- Strategia pentru Drepturile Omului și Planul său de Acțiune – unul dintre capitole (Capitolul 12) este dedicat egalității de gen. Acesta include obiective privind egalitatea de gen în următoarele domenii: egalitatea de gen în procesul de elaborare a politicilor și implicarea femeilor în viața politică, abilitarea economică a femeilor, egalitatea de gen în sistemul de sănătate, practici nocive, precum și egalitatea de gen în educație, sport și cultură.	Strategia de stat pentru asigurarea drepturilor și oportunităților egale pentru femei și bărbați până în anul 2030, însoțită de un Plan de Acțiuni pentru perioada 2022–2024. Adoptată în august 2022 Strategia pentru implementarea egalității de gen în educație până în anul 2030, adoptată în decembrie 2022 Planul de acțiuni pentru Parteneriatul de la Biarritz

ALTE MĂSURI RELEVANTE PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN

Promovarea egalității de gen se confruntă cu numeroase bariere care împiedică accesul femeilor la poziții publice și politice. Aceste obstacole sunt strâns legate de provocările cu care se confruntă femeile în societate, precum accesul limitat pe piața muncii, dificultățile de a concilia viața profesională cu cea familială, violența bazată pe gen, inclusiv la locul de muncă, și discriminarea salarială pe criterii de gen. Femeile se confruntă adesea cu stereotipuri și prejudecăți care le restricționează oportunitățile de avansare profesională și accesul la roluri de conducere. Lipsa unor politici adecvate pentru echilibrarea vieții de familie cu responsabilitățile profesionale face dificilă menținerea unui echilibru sănătos, reducând astfel disponibilitatea și capacitatea femeilor de a se implica activ în procesele decizionale. În plus, violența bazată pe gen și hărțuirea sexuală la locul de muncă creează un mediu ostil care

descurajează participarea femeilor în sfera publică și politică. Discriminarea salarială, atât pentru muncă egală, cât și pentru muncă de valoare egală, agravează aceste provocări, contribuind la adâncirea inegalităților economice și sociale care limitează independența și influența femeilor în societate.

Echilibrarea vieții profesionale cu cea personală este esențială pentru participarea activă a femeilor în procesele decizionale și nu numai. Măsurile care facilitează acest echilibru, precum programele flexibile de concediu parental, accesul la servicii de îngrijire a copiilor și politicile de muncă adaptabile, sunt fundamentale pentru ca femeile să-și poată dezvolta cariera fără a sacrifica responsabilitățile familiale. Asigurând un astfel de echilibru, se creează un mediu de susținere în care femeile pot contribui mai eficient și sustenabil la procesele decizionale, sporindu-și reprezentarea și influența la toate nivelurile de guvernare și administrație. Această reconciliere nu doar sprijină dezvoltarea profesională a femeilor, ci și promovează un proces decizional mai incluziv și echitabil, beneficiind întreaga societate. În secțiunile următoare vom analiza aceste măsuri în detaliu în diferite țări, evaluând modul în care ele pot elimina barierele existente și pot susține participarea egală a femeilor în societate.

Analiza politicilor privind concediul parental, echilibrul între viața profesională și cea personală, precum și măsurile pentru egalitatea de gen în Moldova, Georgia și Ucraina evidențiază abordări distincte, fiecare cu puncte forte și provocări specifice în anumite domenii.

Moldova se remarcă prin flexibilitatea **concediului de paternitate** (pentru tați), **concediului de maternitate** (pentru mame) și **concediului parental** (pentru îngrijirea copilului). Tații au dreptul la **15 zile de concediu de paternitate**, plătit integral, care poate fi utilizat fie într-o singură perioadă, fie fracționat, în primele 12 luni de la nașterea copilului, oferindu-le astfel posibilitatea de a-și adapta concediul în funcție de nevoile lor specifice. În contrast, Georgia nu dispune de prevederi specifice privind concediul de paternitate, iar Ucraina acordă taților până la **14 zile de concediu în prima lună după nașterea copilului**, drept extins în 2024 și pentru tații militari.

Pentru mame, **concediul de maternitate** în Moldova este bine reglementat, oferind o durată totală de **până la 182 de zile** în caz de nașteri multiple sau complicate, acoperind atât perioada prenatală, cât și cea postnatală. În Ucraina, mamele beneficiază de **126 de zile** pentru nașteri normale și **140 de zile** pentru nașteri complicate, cu o flexibilitate suplimentară introdusă în 2023, care le permite să decidă când să înceapă concediul. Această modificare reflectă o orientare spre nevoile individuale ale familiei. Georgia oferă o structură diferită, incluzând **126 de zile de concediu de maternitate** și opțiunea de a împărți între părinți 604 zile de concediu parental.

Ceea ce diferențiază Moldova este flexibilitatea și diversitatea opțiunilor pentru **concediul parental**, care poate fi utilizat până când copilul împlinște 3 ani. Părinții pot alege între concediu integral plătit pe toată perioada, concediu parțial plătit pentru primele 24 de luni urmat de concediu fără plată sau concediu plătit pentru primele 12 luni și apoi concediu fără plată. Acest concediu poate fi împărțit între ambii părinți și luat în mai multe perioade, oferind o adaptabilitate remarcabilă.

Pe lângă politicile privind concediile, Moldova dispune de un sistem bine reglementat de **aranjamente flexibile de lucru**, care permite angajaților să solicite ajustări ale programului de muncă printr-un proces formal de cerere. În mod similar, Ucraina și Georgia oferă opțiuni de lucru flexibil, însă reglementările din Moldova sunt mai detaliate și includ criterii clare pentru aprobarea sau respingerea acestor cereri.

În ceea ce privește prevenirea hărțuirii sexuale, toate cele trei țări au implementat măsuri legislative importante. Moldova impune angajatorilor să includă clauze anti-hărțuire în regulamentele interne, cu sancțiuni pentru neconformitate ce vor intra în vigoare începând cu 2026. Georgia a adoptat un cadru amplu, care include amendamente legislative și mecanisme instituționale, în timp ce Ucraina a definit clar hărțuirea sexuală și a stabilit proceduri accesibile pentru raportarea acesteia.

Măsura	Moldova	Georgia	Ucraina
Echilibrul dintre viața profesională și viața personală			
- Concediu pater-nal	Concediul paternal are o durată de 15 zile și poate fi lustr în orice moment în decursul primelor 12 luni după nașterea copilului.	Nu există un concediu paternal specific.	Până la 14 zile de concediu plătit în prima lună pentru tați. Tații civili beneficiază de acest drept din anul

Măsura	Moldova	Georgia	Ucraina
	Poate fi solicitat integral sau în rate, printr-o cerere scrisă adresată angajatorului. Indemnizația paternală este egală cu 100% din venitul mediu lunar asigurat realizat în cele trei luni anterioare lunii nașterii copilului.		2020, iar cei militari din 2024
- Concediu de maternitate	<p>Concediul prenatal: durata este de 70 de zile calenda-ristice, dar pentru sarcini cu 3 sau mai mulți copii, perioada prenatală crește la 112 zile.</p> <p>Concediul postnatal: se acordă pentru o perioadă de 56 de zile, iar în cazurile nașterilor complicate sau multiple, concediul postnatal poate ajunge până la 70 de zile. Durata totală a concediului de maternitate poate fi de 126 de zile (normal), 140 de zile (în caz de nașteri complicate) sau 182 de zile (în caz de sarcini multiple).</p>	126 zile reprezintă concediul de maternitate și 604 zile concediul parental, care poate fi împărțit între ambii părinți; pentru persoanele care nu sunt funcționari publici, cele 183 de zile plătite includ 126 zile de concediu de maternitate și 57 zile de concediu parental, care poate fi împărțit între părinți. - Legislația georgiană oferă, de asemenea, un beneficiu de concediu de maternitate sub forma unei plăți unice („Alocație în numerar”) în valoare de 2000 GEL pentru sarcină, naștere și îngrijirea copilului, precum și pentru adopția unui nou-născut.	126 zile concediu plătit integral (prenatal și postnatal). 140 de zile în cazul nașterilor complicate. Codul Muncii din Ucraina asigură protecția con-cediului de maternitate. Femeile însărcinate sau cele aflate în concediu de maternitate nu pot fi concediate. Din 2023, mamele pot decide singure când să ia acest concediu (înainte de 2023, trebuiau să îl ia cu 70 de zile înainte de data estimată a nașterii). Tot mai multe mame au început să îl ia mai târziu, pentru a avea mai mult timp după nașterea copilului.
- Concediu paternal	Concediul paternal parțial plătit poate fi acordat până la vârsta de 3 ani și oferă trei opțiuni pentru acordarea alocației pentru creșterea copilului: concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu plata unei alocații lunare pe întreaga perioadă; concediu pentru îngrijirea copilului timp de 24 de luni, iar după această perioadă, până la vârsta de 3 ani, fără plată; concediu pentru îngrijirea copilului timp de 12 luni, iar după această perioadă, fără plată până la vârsta de 3 ani. Concediul poate fi împărțit între ambii părinți și utilizat în fracțiuni, astfel încât ambii părinți să beneficieze de acest drept, cu condiția ca perioadele în care ambii părinți sunt în concediu să nu se suprapună.	Concediul paternal poate fi împărțit între ambii părinți. Pentru funcționarii publici, concediul parental constă într-un maxim de 730 de zile, dintre care 183 de zile sunt plătite (200 în caz de nașteri multiple sau complicații). Din aceste zile, 126 sunt concediu de maternitate, iar 604 pentru îngrijirea copilului, care pot fi împărțite între ambii părinți. Pentru persoanele care nu sunt funcționari publici, cele 183 de zile plătite includ 126 de zile de concediu de maternitate și 57 de zile de concediu parental, care pot fi împărțite între părinți.	Sunt disponibile politici cuprinzătoare privind concediul parental. Con-cediul pentru îngrijirea copilului poate fi acordat până la 3 ani, însă nu este plătit. În 2020, Ucraina a extins drepturile de concediu parental, per-mițând tatălui să beneficieze de acest concediu indiferent dacă mama are sau nu dreptul la concediu. Durata conce-diului poate fi împărțită între părinți și alți îngrijitori.
Program de lucru flexibil	Programe flexibile de muncă Codul Muncii, art. 100¹: Aranjamentele flexibile de muncă se stabilesc prin acorduri între angajați și angajatori, fie în momentul angajării, fie ulterior	- Codul Muncii din Georgia garantează o pauză plătită suplimentară pentru femeile care alăptează. Mai exact, o angajată care alăptează un copil sub vârsta de un an are dreptul la o pauză suplimentară de cel puțin o oră pe	Programe flexibile de muncă: Modificările făcute în Codului Muncii în 2020 permit stabilirea unor ore de lucru flexibile prin acord mutual între angajatori și angajați. Acestea pot include ore fixe, ore variabile și pauze, atâta

Măsura	Moldova	Georgia	Ucraina
	<p>după încheierea contractului individual de muncă, pe durată determinată, sau nedeterminată.</p> <p>Aceste aranjamente trebuie incluse în contractul individual de muncă sau printr-un act adițional.</p> <p>Angajații pot solicita în scris ajustări rezonabile ale programului de lucru, o dată la șase luni, specificând flexibilitatea dorită și data de începere solicitată. Angajatorul trebuie să răspundă în termen de 30 de zile, motivând decizia.</p> <p>Factorii luați în considerare includ costurile, capacitatea de reorganizare a muncii între personalul existent, posibilitatea de recrutare suplimentară, impactul asupra calității și performanței, precum și capacitatea de a satisface cerințele clienților.</p> <p>Aranjamentele flexibile nu afectează drepturile angajaților privind vechimea în muncă, concediul anual sau alte drepturi de muncă. Programul flexibil se aplică și angajaților aflați în deplasare, în concordanță cu programul unității la care sunt repartizați.</p>	<p>zi.</p> <p>- Legislația georgiană oferă, de asemenea, protecție suplimentară împotriva unui mediu de muncă periculos pentru femeile însărcinate și cele care alăptează. Codul Muncii nu restricționează femeile în anumite sectoare, însă singura limitare legală se aplică „femeilor însărcinate, celor care au născut recent sau care alăptează” în cazurile de muncă dificilă, dăunătoare sau periculoasă, precum și pentru munca pe timp de noapte.</p>	<p>timp cât se respectă numărul total de ore prevăzut. Aranjamentele flexibile nu afectează salariul, drepturile sau vechimea în muncă, iar angajatorii sunt responsabili pentru înregistrarea orelor de lucru. Modificările temporare pot fi impuse din motive operaționale, limitate la o lună pe an.</p> <p>Munca la distanță: Angajații pot lucra de la distanță, gestionându-și programul în mod independent, în limitele legale. Acordurile privind munca la distanță trebuie să fie executate în scris, cu excepția situațiilor de urgență, cum ar fi pandemia, când este suficientă o dispoziție a angajatorului. Drepturile salariale și alte drepturi ale angajaților rămân neschimbate.</p> <p>Părinți adoptivi: 30 de zile de concediu plătit pentru părinții adoptivi.</p>
<p>Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă</p>	<p>Politici Anti-Hărțuire: Angajatorii trebuie să interzică discriminarea și hărțuirea sexuală prin regulamente interne. Trebuie să implementeze măsuri preventive, să informeze angajații despre drepturile lor și să includă clauze de prevenire a hărțuirii în contracte. De asemenea, trebuie să colaboreze cu structurile de egalitate de gen și să asigure instruire privind hărțuirea și discriminarea la locul de muncă.</p> <p>Inspectoratele de Stat ale Muncii (ISM): Monitorizează respectarea legislației muncii, oferă îndrumări, inspectează locurile de muncă, raportează încălcările și aplică</p>	<p>Legislație anti-hărțuire strictă, instruire obligatorie pentru angajați:</p> <p>- În 2019, Legea Georgiei privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare a fost modificată pentru a include relațiile de muncă și pre-contractuale. Această modificare obligă angajatorii să respecte principiile egalității individuale atât în relațiile de muncă, cât și în cele pre-contractuale, inclusiv în redactarea anunțurilor de angajare și interzicerea discriminării în timpul interviurilor, precum și asigurarea accesului la beneficii de asigurare fără discriminare pe criterii de gen.</p>	<p>Legea „Privind Asigurarea Egalității de Drepturi și Oportunități între Femei și Bărbați” definește hărțuirea sexuală ca fiind acțiuni verbale (de ex. amenințări, remarci obscene) sau fizice (de ex. atingere, mângâiere) de natură sexuală care umilesc sau jignesc persoanele în relațiile de muncă sau serviciu.</p> <p>Ordinul nr. 246 (2022) al Ministerului Muncii și Politicii Sociale a stabilit o procedură clară pentru depunerea și examinarea plângerilor privind hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen. Aceasta include măsuri pentru a asigura victimele</p>

Măsura	Moldova	Georgia	Ucraina
	<p>amenzi începând cu anul 2026 pentru neconformitate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - În 2020, în Codul Muncii a fost introdusă definiția discriminării. - În 2019, Parlamentul Georgiei a adoptat în unanimitate o lege privind hărțuirea sexuală, care definește hărțuirea sexuală ca o formă de discriminare și stabilește mecanisme de reacție pentru gestionarea acestor incidente. Ca urmare, au fost făcute modificări relevante în Codul Muncii, Codul Contravențiilor Administrative, Legea Avocatului Poporului și Codul de Procedură Civilă al Georgiei. - O altă serie de modificări, introduse în Codul Contravențiilor Administrative, a stabilit sancțiuni pentru hărțuirea sexuală în spațiile publice. Legea adoptă aceeași definiție a hărțuirii sexuale ca și Codul Muncii, dar clarifică sensul „conduitei sexuale”, incluzând atât comportamente verbale, cât și/sau fizice de natură sexuală. - Biroul Serviciului Civil și mai multe ministere de linie din Georgia au început să lucreze activ pentru a stabili mecanisme interne de abordare a hărțuirii sexuale, adaptate specificului și structurii organizaționale a fiecărei instituții. 	<p>că dispun de mecanisme accesibile pentru remediere. Angajatorii sunt obligați să implementeze politici interne anti-hărțuire, să ofere instruire periodice pentru conștientizarea fenomenului de hărțuire sexuală și să creeze canale confidențiale pentru raportarea incidentelor. De exemplu, în 2022, Ministerul Afacerilor Externe a introdus ghiduri interne pentru prevenirea hărțuirii și discriminării în rândul personalului, incluzând sesiuni obligatorii de conștientizare și mecanisme de sancționare pentru gestionarea eficientă a încălcărilor. Persistă provocări cauzate de stigmatizarea culturală și de subraportarea cazurilor de către victime. ONG-urile activează intens pentru a crește gradul de conștientizare, a sprijini victimele și a pleda pentru o aplicare mai strictă a legislației existente.</p>
<p>Legislația privind violența bazată pe gen (VBG)</p>	<p>Legislație cuprinzătoare privind violența bazată pe gen (VBG) și servicii de suport: Legea Nr. 45/2007: Definește și incriminează diverse forme de violență împotriva femeilor și în cadrul</p>	<p>Cadrul Legal: ega „Cu privire la violența împotriva femeilor și violența domestică” (modificată în conformitate cu Convenția de la Istanbul) incriminează</p>	<p>Legea privind prevenirea și combaterea violenței domestice (2018) oferă o abordare cuprinzătoare pentru gestionarea violenței bazate pe gen, inclusiv violența domestică.</p>

Măsura	Moldova	Georgia	Ucraina
	<p>famiilor, inclusiv violența fizică, sexuală, psihologică, spirituală, economică și femicidul.</p> <p>Autorități și instituții: Stabilește Agenția Națională pentru Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor și Violenței în Familie, alături de alte autorități publice responsabile pentru prevenire, sprijin și aplicarea legii.</p> <p>Mecanisme de protecție: Prevede ordine de protecție (ordine de restricție), adăposturi, consiliere, asistență juridică și medicală pentru victime.</p> <p>Raportare și aplicare: Implementează mecanisme de raportare prin poliție, instanțe și servicii sociale, cu sancțiuni pentru nerespectare. Legea impune un răspuns prompt și măsuri de protecție.</p> <p>Conștientizare publică și educație: Promovează campanii de informare, instruirea profesioniștilor și colaborarea cu societatea civilă pentru prevenirea și combaterea violenței bazate pe gen, inclusiv femicidul.</p>	<p>orme de violență, inclusiv violența fizică, sexuală, psihologică și economică. Prevederile noi includ infracțiuni precum hărțuirea (stalking) și căsătoria forțată.</p> <p>Mecanisme de Protecție:</p> <p>Include ordine de restricție, adăposturi, servicii specializate de suport și acces la asistență juridică și medicală. Este prevăzut un concediu special pentru victimele aflate în adăposturi sau centre de criză.</p> <p>Autorități și Instituții:</p> <p>Coordonarea se face prin Comisia Interinstituțională pentru Egalitatea de Gen și Consiliul pentru Egalitatea de Gen. Agențiile locale și regionale sprijină implementarea.</p> <p>Conștientizare Publică și Educație:</p> <p>Campanii naționale concentrate pe creșterea gradului de conștientizare privind violența bazată pe gen (GBV), schimbarea atitudinilor societale și reducerea stigmatizării legate de raportarea violenței.</p>	<p>Modificările Codului Penal incriminează forme de violență precum violul, căsătoria forțată, hărțuirea obsesivă (stalking) și hărțuirea sexuală. Articole specifice abordează violența împotriva femeilor, inclusiv violența domestică și violența în relațiile intime.</p> <p>Autorități și instituții: Ministerul Politicii Sociale este organul central responsabil cu coordonarea eforturilor de prevenire și reacție. Partenercheie includ Poliția Națională, sistemul judiciar, instituțiile medicale și autoritățile locale. Ucraina a înființat o rețea de instituții specializate, inclusiv camere de criză și centre de servicii sociale.</p> <p>Mecanisme de protecție: Victimele pot beneficia de ordine de protecție și ordine de protecție de urgență.</p> <p>La fel sunt disponibile adăposturi și spații sigure, precum și servicii de sprijin psihologic, juridic și medical. Există o linie națională telefonică pentru asistență imediată.</p> <p>Raportare și aplicare a legii: Există mecanisme pentru raportarea violenței, inclusiv prin poliție, servicii sociale și furnizori de asistență medicală.</p> <p>Sistemul judiciar are un rol activ în emiterea ordinelor de protecție și aplicarea sancțiunilor împotriva agresorilor.</p> <p>Conștientizare publică și educație: Campaniile naționale urmăresc educarea publicului cu privire la violența bazată pe gen și drepturile victimelor.</p>

Măsura	Moldova	Georgia	Ucraina
Măsuri legate de reducerea diferențelor salariale	<p>Pentru a asigura egalitatea salarială, în 2022 autoritățile au aprobat o lege menită să alinieze legislația la principiile transparenței salariale. Această lege a introdus mai multe măsuri, inclusiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) definirea remunerației, nivelului salarial, diferenței salariale de gen, muncii egale și muncii de valoare egală în cadrul legislației; (ii) întreprinderile mari și mijlocii sunt obligate să informeze periodic angajații despre nivelurile salariale pe sexe; (iii) angajatorii trebuie să depună anual rapoarte către autorități cu detalii privind remunerația medie pe sexe și poziții; (iv) angajații pot solicita și obține informații despre nivelurile salariale, defalcate pe sexe, pentru categoriile de angajați care desfășoară muncă egală sau muncă de valoare egală. 	<p>În septembrie 2020, modificările aduse Codului Muncii au introdus obligația legală pentru angajatori de a respecta principiul plății egale pentru muncă egală între bărbați și femei. Această modificare este în conformitate cu cerințele stabilite de Organizația Internațională a Muncii (OIM).</p> <p>De asemenea, la 17 septembrie 2021, Georgia a aderat la EPIC – Equal Pay International Coalition. Condușă de OIM, ONU Femmes și OECD, EPIC are ca scop realizarea echității salariale între femei și bărbați la nivel mondial. Georgia s-a alăturat acestui parteneriat multilateral cu obiectivul de a reduce decalajul salarial de gen și și-a asumat obligații pentru promovarea drepturilor egale ale angajaților.</p>	<p>Programele de instruire pentru forțele de ordine, profesioniștii medicali și lucrătorii sociali se concentrează pe răspunsuri sensibile față de victime și pe strategii de prevenire.</p> <p>Strategia Națională pentru Reducerea Diferenței Salariale între Genuri (2023): Această strategie include inițiative pentru a combate segregarea ocupațională. De exemplu, programele de învățământ profesional și superior promovează acum participarea echilibrată a genurilor în domenii tradițional dominate de bărbați, precum STEM și tehnologia. Aceste eforturi au ca scop creșterea reprezentării femeilor în sectoare cu salarii mai mari.</p>

CONCLUZII PRINCIPALE

Date demografice generale

De când și-au recâștigat independența la începutul anilor 1990, toate cele trei țări au trecut prin schimbări demografice profunde. Populația totală a scăzut considerabil din cauza unor procese ample de migrație, ceea ce a condus la o reducere notabilă a ratelor natalității și mortalității. Totuși, odată cu invazia Rusiei din 2022, Ucraina a înregistrat un exod masiv al populației atât în interiorul țării, cât și în străinătate. În toate cele trei țări, femeile reprezintă o pondere mai mare din populație, cu o medie de 56,4%. Din perspectiva vârstei, Ucraina, Georgia și Moldova se confruntă cu un proces progresiv de îmbătrânire, persoanele în vârstă reprezentând aproximativ un sfert din totalul populației.

Tendențele privind ratele de ocupare a forței de muncă diferă ușor de la o țară la alta. În 2021, cea mai mare rată de ocupare dintre cele trei țări a fost înregistrată în Ucraina: 49,3%. Totuși, războiul în desfășurare a provocat un declin considerabil al ocupării forței de muncă în întreaga țară. În același timp, rata șomajului în Georgia, în 2023, a fost mai înaltă decât cea din Moldova, ajungând la 11,8%. Diferențele de gen în ocuparea forței de muncă rămân o problemă persistentă. Astfel, ponderea bărbaților angajați este mai mare decât cea a femeilor cu 7,4% în Moldova, 16,1% în Georgia și 14% în Ucraina. Participarea femeilor pe piața muncii este afectată suplimentar de lipsa aranjamentelor flexibile de lucru, a serviciilor accesibile de îngrijire a copiilor și a altor sisteme de sprijin, ceea ce accentuează dificultățile în concilierea muncii cu viața de familie. În toate cele trei țări este evidentă segregarea ocupațională pe criterii de gen. Femeile sunt mai bine prezente în domenii precum educația, cultura, sănătatea și îngrijirea, în timp ce bărbații sunt concentrați în sectoare precum IT, inginerie, construcții etc. Această segregare contribuie la diferențele salariale de gen observate în toate cele trei țări.

Alegerea unei profesii este influențată considerabil de rolurile de gen. Proporția băieților și fetelor înscriși în sistemul educațional s-a menținut constant la un nivel ridicat. Totuși, un fenomen frecvent este că băieții sunt mai predispuși să-și întrerupă studiile după finalizarea învățământului obligatoriu de bază pentru a intra pe piața muncii. În ceea ce privește nivelul de educație, învățământul superior reprezintă un obiectiv comun pentru cea mai mare parte a populației în toate cele trei țări, rata de înscriere menținându-se ridicată. Cu toate acestea, domeniile de studiu alese de fete și băieți diferă, tendințele fiind constante de-a lungul anilor. Astfel, fetele optează mai frecvent pentru științe umaniste, în timp ce băieții se îndreaptă către discipline STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică). Aceste modele educaționale influențează alegerile profesionale ulterioare ale tinerilor.

Ponderea femeilor antreprenoare este semnificativ mai mică decât cea a bărbaților. În toate cele trei țări, femeile sunt subreprezentate în domeniul antreprenoriatului, doar aproximativ o treime dintre antreprenori fiind femei. Obstacolele comune întâlnite în toate cele trei regiuni includ: lipsa sau insuficiența capitalului de început, cunoștințe limitate despre procedurile de lansare și administrare a unei afaceri, încredere scăzută în propriile abilități de management, acces redus la programe alternative de sprijin financiar, inclusiv credite bancare, granturi nerambursabile și alte forme de finanțare.

Femeile din Moldova, Ucraina și Georgia se confruntă cu diverse forme de violență, violența domestică fiind deosebit de răspândită. Aproximativ fiecare a doua femeie din aceste trei regiuni a trăit cel puțin o formă de violență din partea unui partener intim la un moment dat în viața ei. Din păcate, violența fizică rămâne larg răspândită, afectând cel puțin una din patru femei. Incidența violenței din partea persoanelor non-parteneri a fost mai frecventă în Ucraina, chiar și înainte de izbucnirea războiului. Cele mai multe cazuri de violență din partea non-partenerilor au avut loc între pereții propriei locuințe, în general în casele femeilor.

În Moldova și Ucraina, jumătate dintre toate femeile cu vârsta de peste 15 ani au suferit de cel puțin o formă de hărțuire sexuală în locuri publice, la locul de muncă sau în instituții de învățământ. Cele mai frecvente forme de hărțuire sexuală menționate de femei includ intimidarea prin priviri insistente sau obscene, atingeri, îmbrățișări sau săruturi nedorite, precum și comentarii cu tentă sexuală. Incidența hărțuirii sexuale este semnificativ mai ridicată în rândul femeilor tinere, indiferent de forma de manifestare.

Tendențele privind participarea femeilor în procesul electoral reflectă o creștere constantă a implicării acestora în viața politică în toate cele trei țări. Ponderea candidatelor la alegerile parlamentare a atins 22,5% în alegerile din 2019 din Ucraina (comparativ cu 19,1% în alegerile din 2006), 44,3% pentru componenta proporțională și 21,8% pentru componenta majoritară în alegerile din 2020 din Georgia (comparativ cu 37% și 17% în 2016), și 46,7% în alegerile din Moldova din 2021 (cu 12% mai mult decât în 2019). La nivel local, se observă o tendință similară de creștere a numărului femeilor candidate. În alegerile locale din Georgia din 2021, femeile au reprezentat 42,5% dintre candidații pentru componenta proporțională și 17,6% pentru componenta majoritară, iar în alegerile locale din Moldova din 2023, ponderea femeilor care au candidat pentru funcția de consilier raional/municipal a fost de 45,3%, iar pentru funcția de consilier local – 47,2%.

Reprezentarea femeilor în parlamentele naționale a crescut în toate cele trei țări, deși persistă obstacole în ceea ce privește accesul acestora la funcții de conducere cheie. În Ucraina, femeile dețin 21% dintre mandatele din Rada Supremă (parlamentul Ucrainei) în 2024, comparativ cu 12% în 2014. În mod similar, în Georgia, femeile reprezintă 19,4% dintre membrii Parlamentului, față de 11% în 2012. Comparativ cu celelalte două țări, Moldova a înregistrat un progres mai semnificativ în ultimii ani. Ponderea femeilor parlamentare a ajuns la 40,6% în urma alegerilor din 2021, față de 20,8% în 2014.

În pofida acestui progres, femeile continuă să fie subreprezentate în funcțiile cheie de conducere parlamentară, cum ar fi președintele comisiilor sau funcțiile de vicepreședinte al Parlamentului. În Ucraina, doar 5 din cele 23 de comisii parlamentare sunt conduse de femei (21,7%). În Georgia, femeile conduc doar 3 din cele 16 comisii parlamentare (18,8%). Moldova înregistrează o prezență mai mare a femeilor în poziții-cheie: 5 din 11 comisii parlamentare sunt prezidate de femei, reprezentând 45,5%.

În pofida eforturilor continue de abilitare a femeilor, țările continuă să înregistreze o reprezentare semnificativ scăzută a acestora în funcțiile ministeriale. În noiembrie 2024, femeile aflate în poziții ministeriale reprezentau 25% din totalul miniștrilor din Ucraina (5 din 20). În Georgia, până la sfârșitul anului 2023, doar 17% dintre miniștri erau femei (2 din 12). Pe de altă parte, în Moldova, femeile aflate în funcții ministeriale reprezentau 35,7%, ceea ce poziționează țara în poziția de lider în ceea ce privește reprezentarea femeilor în administrația publică.

Participarea femeilor în guvernarea locală a crescut în toate cele trei țări, deși ritmul este încă lent. În Ucraina, reprezentarea bărbaților în funcțiile de primari ai satelor, orașelor și municipiilor este de cinci ori mai mare decât cea a femeilor: doar 16,6% dintre conducătorii comunităților teritoriale sunt femei. În Moldova, situația este ușor mai bună, dar încă necesită îmbunătățiri, 24% dintre primari fiind femei. Georgia înregistrează cea mai scăzută reprezentare a femeilor printre primari — doar 5%.

Justiția este unul dintre sectoarele în care femeile sunt bine reprezentate. În 2023, femeile au constituit 55% din totalul judecătorilor din Ucraina, ceea ce indică un nivel semnificativ de reprezentare, mai ales în comparație cu alte sectoare. În Georgia, tendința este similară: în 2023, femeile au reprezentat 54,8% din totalul judecătorilor, ușor în scădere față de 55% în 2022. **Moldova** înregistrează, de asemenea, o bună reprezentare a femeilor în sistemul judiciar, acestea reprezentând 52,3% din totalul judecătorilor în 2023, un procent ușor mai mic decât în Ucraina și Georgia. În ciuda acestui progres, reprezentarea femeilor este concentrată în principal în instanțele inferioare, iar prezența lor în instanțele superioare și specializate rămâne limitată.

Reprezentarea femeilor în sectoarele de aplicare a legii și securitate națională rămâne limitată, deși în ultimii ani s-au înregistrat progrese treptate. Ucraina înregistrează cea mai mare pondere a femeilor în acest sector, comparativ cu Moldova și Georgia. Până la sfârșitul anului 2020, femeile reprezentau 46% dintre angajații MAI din Ucraina. În sectorul securității din **Georgia**, femeile continuă să fie subreprezentate și se confruntă cu oportunități limitate de avansare în carieră și ocupare a rolurilor de conducere - doar 18,4% dintre angajații MAI sunt femei. **Moldova** înregistrează tendințe similare, având o reprezentare redusă a femeilor în sectoarele de aplicare a legii și securitate. În 2023, femeile reprezentau 22,6% din angajații MAI. Participarea femeilor în aplicarea legii este concentrată în principal în funcții de nivel inferior, cu acces limitat la poziții de conducere.

Moldova, Ucraina și Georgia împărtășesc principii fundamentale în organizarea statului, toate bazându-se pe separația puterilor în ramurile legislativă, executivă și judiciară. În timp ce Moldova și Georgia funcționează ca republici parlamentare, Ucraina operează sub un sistem semi-prezidențial. Toate cele trei țări garantează independența sistemului judiciar prin constituțiile lor, un aspect esențial pentru aplicarea legilor anti-discriminare și protejarea drepturilor femeilor. Prezența instituțiilor precum Curțile Constituționale și Consiliile Superioare ale Magistraturii oferă mecanisme pentru contestarea practicilor discriminatorii și aplicarea prevederilor legale care promovează egalitatea de gen.

Sistemele multipartite prezente în Moldova, Ucraina și Georgia joacă un rol esențial în conturarea reprezentării politice a femeilor. Măsura în care partidele politice prioritizează egalitatea de gen influențează direct numărul femeilor care acced în funcții legislative și executive. Prin urmare, analizând sistemele electorale din Moldova, Ucraina și Georgia, se evidențiază eforturile acestor țări de a-și consolida democrațiile și de a îmbunătăți procesele electorale. Deși fiecare țară are caracteristici unice, ele împărtășesc aspirația comună de a asigura alegeri libere, corecte și transparente, care să reflecte voința autentică a cetățenilor.

Participarea femeilor în viața politică și în procesele electorale este esențială pentru asigurarea unei democrații reprezentative și echitabile. În ultimele două decenii, Moldova, Georgia și Ucraina au implementat diverse măsuri pentru creșterea implicării femeilor în politică, cu un accent special pe introducerea cotelor de gen. În Moldova, a fost aprobat un sistem dual de cote: (i) o cotă minimă de reprezentare de 40% pentru fiecare gen pe listele electorale și (ii) cerința ca plasarea candidaților să asigure că cel puțin 4 din 10 locuri pe listele partidelor sunt ocupate de genul opus. În Ucraina, în 2019, adoptarea noului Cod Electoral a introdus o cotă de gen de 40%, prevăzând ca în fiecare grup de cinci candidați cel puțin doi să fie de același gen.

În toate cele trei țări analizate - Moldova, Georgia și Ucraina - există diverse instituții responsabile pentru promovarea egalității de gen, fiecare având un statut ierarhic diferit. Acestor instituții le sunt delegate responsabilități variate, adaptate contextului specific fiecărei țări. Totuși, există diferențe semnificative în structura și funcționalitatea acestor organisme. Spre deosebire de Georgia și Ucraina, Moldova se confruntă cu lipsa unor instituții la cel mai înalt nivel al autorității publice centrale. Pe de altă parte, Georgia și Ucraina dispun de structuri instituționale mai solide la nivel central, cu organisme dedicate care coordonează și monitorizează politicile de egalitate de gen. Aceste instituții au mandate clare și sunt integrate în procesul decizional la diverse niveluri, facilitând astfel o implementare mai eficientă a politicilor de gen.

Toate cele trei țări au aprobat cadre strategice pentru promovarea egalității de gen. Republica Moldova a demonstrat un angajament puternic în promovarea egalității de gen și creșterea participării femeilor în politică prin adoptarea unor acte legislative-cheie și implementarea programelor naționale strategice. Dintre cele mai relevante acte legislative se numără Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității. Acestea sunt completate de Programul Național pentru Promovarea și Asigurarea Egalității între Femei și Bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027. În mod similar, Georgia a înregistrat progrese considerabile în stabilirea unui cadru legislativ și politic solid pentru promovarea egalității de gen și consolidarea instituțiilor naționale dedicate drepturilor femeilor. Elementul central al acestor eforturi este Legea Georgiei privind Egalitatea de Gen, adoptată în 2010, care obligă statul să asigure drepturi egale pentru bărbați și femei în toate sferile politice, economice, sociale și culturale. Ucraina, la rândul său, a creat un cadru juridic solid pentru promovarea egalității de gen, îmbinând legislația națională cu angajamentele internaționale. Legea privind Asigurarea Egalității de Drepturi și Oportunități între Femei și Bărbați, adoptată în 2005, reprezintă piatra de temelie în combaterea discriminării pe bază de gen.

RECOMANDĂRI

Participarea activă a femeilor în procesele politice este indispensabilă pentru consolidarea guvernantei democratice și realizarea unei reprezentări echitabile a tuturor segmentelor societății. Analiza anterioară privind reprezentarea femeilor în procesele decizionale din Ucraina, Georgia și Moldova a evidențiat atât progresele înregistrate, cât și obstacolele persistente care împiedică integrarea deplină a femeilor în sfera politică. Capitolele precedente au subliniat necesitatea unor intervenții țintite în mai multe domenii critice: consolidarea cotelor de gen și asigurarea implementării lor eficiente, abordarea barierelor structurale și culturale, oferirea de sprijin pentru dezvoltarea leadership-ului feminin și introducerea unor stimulente financiare care să încurajeze participarea femeilor.

Aceste constatări subliniază complexitatea factorilor care contribuie la disparitățile de gen în reprezentarea politică, evidențiiind necesitatea unei abordări complexe în formularea și implementarea politicilor. Provocările identificate nu sunt doar simptome ale unor curențe individuale, ci sunt profund înrădăcinate în cadrul instituțional și în normele sociale, ceea ce impune reforme cuprinzătoare. În lumina celor de mai sus, prezentul capitol oferă o serie de recomandări menite să crească participarea femeilor în procesele decizionale. Adoptând o perspectivă analitică, acest capitol urmărește să îmbogățească discursul privind egalitatea de gen în politică și să sprijine dezvoltarea unor sisteme politice mai incluzive și reprezentative în regiune.

Recomandările vor fi sintetizate într-un tabel, fiind împărțite în recomandări generale, aplicabile tuturor celor trei țări, și recomandări specifice, adaptate contextului unic al fiecărei țări, care vor fi prezentate la final.

Tabel de recomandări: domenii de intervenție pe țări

Domenii de intervenție	Ucraina	Georgia	Moldova
Consolidarea cotelor de gen și a mecanismelor de implementare	Extinderea cotelor de gen la nivel național pentru poziții de conducere în administrația publică și partidele politice.	Readoptarea cotelor obligatorii pentru listele electorale anterior eliminate, pentru a asigura o reprezentare corectă. Aplicarea cotelor de gen.	Modificarea Codului Electoral prin introducerea algoritmului 2/1 pentru poziționarea pe listele de candidați (astfel încât pentru fiecare 3 locuri, unul să fie alocat unui candidat de sex opus), asigurând locuri eligibile pentru femei. Aprobarea cotelor de includere pentru promovarea grupurilor marginalizate.
Abordarea barierelor structurale culturale	<p>Lansarea unor campanii naționale de conștientizare pentru eliminarea stereotipurilor de gen, cu accent pe comunitățile rurale și tradiționale. Aceste campanii pot include spoturi media, afișe și evenimente publice care promovează egalitatea de gen.</p> <p>Implementarea programelor educaționale în școli și universități pentru promovarea egalității de gen și a rolului femeilor în politică. Exemple: integrarea modulelor privind drepturile femeilor în curriculum și organizarea de dezbateri și ateliere tematice.</p> <p>Colaborarea cu mass-media pentru promovarea unei imagini pozitive a femeilor lider și combaterea reprezentărilor stereotipice. Acest lucru poate fi realizat prin traininguri pentru jurnaliști și crearea de ghiduri de bune practici.</p> <p>Organizarea de ateliere și seminare cu lideri comunitari, religioși și de opinie pentru a încuraja sprijinul participării femeilor în politică. Cu implicarea acestor lideri, mesajele privind egalitatea pot avea un impact mai puternic în comunități.</p> <p>Desfășurarea de campanii naționale pentru creșterea conștientizării publice asupra necesității unei reprezentări echitabile în funcțiile publice este esențială pentru schimbarea percepțiilor și atitudinilor societății față de rolul femeilor în politică și administrație. Aceste campanii pot include diverse strategii, precum spoturi media, afișe, dezbateri publice și programe educaționale, subliniind importanța egalității de gen în procesele decizionale.</p>		

Domenii de intervenție	Ucraina	Georgia	Moldova
Oferirea de sprijin pentru dezvoltarea leadership-ului feminin	<p>Crearea programelor de mentorat și coaching pentru femeile interesate de cariere politice implicând femei-lideri care pot oferi îndrumare și sprijin. Exemple: programe naționale de mentorat sau platforme online care conectează mentori și mentee-uri.</p> <p>Organizează cursuri și ateliere pentru dezvoltarea abilităților de leadership, comunicare publică, negociere și management de proiect. Acestea pot fi oferite gratuit sau subvenționate și accesibile la nivel local pentru a încuraja participarea femeilor din mediul rural.</p> <p>Oferă acces la rețele și platforme de networking pentru schimbul de experiențe între femei din diferite sectoare. Acestea pot include conferințe anuale, grupuri de discuții și forumuri online dedicate femeilor în politică.</p> <p>Asigură suport logistic și consiliere pentru femeile candidate în campanii electorale, inclusiv în elaborarea strategiilor de campanie, gestionarea resurselor și utilizarea eficientă a mass-mediei. Acest sprijin poate fi oferit de organizații neguvernamentale specializate sau instituții publice.</p> <p>Crearea rețelilor de femei în poziții specifice facilitează schimbul de experiențe și bune practici între femeile aflate în funcții de conducere. Aceste rețele oferă oportunități pentru mentorat, sprijin reciproc și colaborare, contribuind la dezvoltarea profesională și personală. Prin organizarea de întâlniri regulate, ateliere și conferințe, aceste rețele pot consolida leadership-ul femeilor și pot promova o reprezentare mai echitabilă în procesele decizionale.</p> <p>Inițiativele comune ale femeilor din politică reprezintă colaborări strategice între femei politicieni din diferite partide sau instituții, având scopul de a promova obiectivele de egalitate de gen și de a îmbunătăți reprezentarea femeilor în procesele decizionale. Prin unirea forțelor, acestea pot influența pozitiv agenda politică, pot susține propuneri legislative favorabile și pot crea o voce comună în abordarea provocărilor specifice. Astfel de inițiative pot include coalitii inter-partinice, grupuri de lucru și campanii comune pentru a amplifica impactul și vizibilitatea femeilor în politică.</p>		
Introducerea stimulentei financiare pentru a încuraja participarea	<p>Adoptarea unui model de finanțare prin care partidele politice primesc fonduri suplimentare din bugetul de stat pentru fiecare femeie sau tânăr promovat(ă) în funcții electivă la toate nivelurile.</p>	<p>Implementarea unui sistem de stimulente financiare similar modelului moldovenesc, care recompensează partidele pentru promovarea femeilor și tinerilor în funcții electivă.</p>	<p>Elaborarea și aprobarea de către CEC a unor ghiduri/instrucțiuni privind cheltuielile ce trebuie raportate pentru programele destinate tinerilor și femeilor, asigurând transparența și responsabilitatea.</p>
Alte măsuri relevante	<p>Producerea de date segregate pe gen: Consolidarea colaborării între agențiile guvernamentale, instituțiile academice și organizațiile societății civile pentru a facilita schimbul de cunoștințe și resurse privind statisticile de gen, ceea ce va permite dezvoltarea unor date mai cuprinzătoare și detaliate.</p>	<p>Producerea de date segregate pe gen: Consolidarea colaborării între agențiile guvernamentale, instituțiile academice și organizațiile societății civile pentru a facilita schimbul de cunoștințe și resurse referitoare la statisticile de gen, permițând astfel dezvoltarea unor date mai cuprinzătoare și detaliate.</p>	<p>Se recomandă înființarea unui organism național dedicat exclusiv egalității de gen, fie în cadrul Parlamentului, fie la nivelul Guvernului, pentru a asigura o coordonare eficientă a politicilor și inițiativelor în acest domeniu. Acesta ar putea include:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crearea unei comisii naționale la nivelul Guvernului, cu un mandat clar pentru elaborarea, monitorizarea și implementarea politicilor de egalitate de gen; - Înființarea unei agenții separate, autonome și subordonate Guvernului, cu responsabilități specifice pentru promovarea egalității de gen; - Formarea unei comisii speciale tripartite în Parlament, care să reunească reprezentanți din Parlament, Guvern și societatea civilă pentru a asigura o abordare incluzivă.



Regional report

Women's Representation in Decision-Making: Perspectives and Challenges in Moldova, Ukraine and Georgia

NOVEMBER 2024

This report was developed by Center Partnership for Development (Moldova), in partnership with Ukrainian Women's Fund and Eastern European Center for Multiparty Democracy (Georgia), with Konrad Adenauer Stiftung Moldova support. Views and opinions expressed are those of the authors only and do not necessarily reflect those of KAS.

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	3
GENERAL SITUATION OF WOMEN AND MEN IN THE REGION	5
GENERAL DEMOGRAPHIC DATA.....	5
LABOUR MARKET	7
EDUCATION	12
ENTREPRENEURSHIP	15
GENDER-BASED VIOLENCE	16
WOMEN’S LEADERSHIP AND POLITICAL PARTICIPATION	26
WOMEN IN ELECTIONS.....	26
WOMEN IN LEGISLATIVE AND EXECUTIVE POWER.....	27
WOMEN IN LOCAL GOVERNMENT	33
WOMEN IN JUDICIAL INSTITUTIONS AND PUBLIC LEADERSHIP	36
WOMEN IN LAW ENFORCEMENT AND NATIONAL SECURITY	38
NATIONAL LEGAL PROVISIONS, POLICIES AND MEASURES PROMOTING GENDER EQUALITY/ WOMEN’S PARTICIPATION	40
PRINCIPLES OF POWER ORGANIZATION IN THE STATE	40
ELECTORAL SYSTEM	43
MEASURES TO SUPPORT WOMEN IN THE ELECTORAL PROCESS	45
INSTITUTIONS FOR GENDER EQUALITY	49
FRAMEWORK FOR GENDER EQUALITY IN DECISION MAKING: LEGISLATION, STRATEGIES AND ACTION PLANS.....	51
OTHER RELEVANT MEASURES FOR PROMOTING GENDER EQUALITY	54
MAIN CONCLUSIONS	61
RECOMMENDATIONS	64

AUTHORS

Alexandra ERMOLENCO (Moldova)
Natalia COVRIG (Moldova)
Alina ANDRONACHE (Moldova)
Mykhailo KORUKALOV (Ukraine)
Ana MAGRAKVELIDZE (Georgia)

INTRODUCTION

Historically, women have had fewer economic opportunities, less access to services and resources, and lower level of political and civic participation. The barriers women face have led to significant gender inequalities, with repercussions on their lives, such as greater exposure to poverty, limited access to income-generating activities, and a higher risk of violence, etc. To achieve gender equity, it is crucial to enhance women's decision-making power, improve their access to opportunities and resources, and strengthen their ability to drive change and influence decisions that affects their lives, particularly through political participation and leadership.

The issue of ensuring equal opportunities for women and men in political, social and economic life is increasingly prominent on the public agenda. According to the Universal Declaration of Human Rights, the ideal of free human beings enjoying civil and political freedom and freedom from fear, can only be achieved if conditions are created whereby everyone may enjoy his civil, political, economic, social and cultural rights. One of the most important treaties regarding the elimination of gender discrimination is *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)- an international human rights treaty* that protects the rights of all women. It obliges the signatory countries to take action to prevent and reduce discrimination against women in various areas, including political sphere. The European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ECHR) and its Protocols are another set of international instruments that require signatory countries to take appropriate measures to prohibit discrimination based on sex in relation to all the rights covered (art. 14), to ensure the right to free elections (Article 3 Protocol 1), and to ensure that no one is discriminated against on the basis of sex by public authorities (Protocol 12). These international standards provide a solid legal foundation for all states to ensure equal rights for women to vote, to run as candidates and to be elected.

Specifically, women's rights to equal political participation at all levels of government are recognized in international normative frameworks¹, as emphasized in the Beijing Declaration and Platform for Action² and endorsed, decades later, in the 2030 Agenda for Sustainable Development Goals (SDGs). The importance of equal political participation at all levels of government is clear in the wording of SDG target 5.5 – “ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life” – and the choice of indicators for monitoring progress in achieving this target³. Two indicators on women's representation in decision-making in political life are included: the SDG indicator 5.5.1a on women's representation in parliaments – previously included in the Millennium Development Goal (MDG) monitoring framework – and the SDG indicator 5.5.1b, a new indicator on women's representation in local government⁴.

Women's political participation is critical for a well-functioning democracy. Their inclusion is both a matter of justice and a key factor in fostering more effective governance. Achieving women's representation in elected institutions and decision-making positions in equal proportion to men is essential for establishing the credibility and legitimacy of parliaments, national assemblies, and local governments. However, despite comprising half of the world's population, women account for only about 20 percent of parliamentary representation. Therefore, it is important to analyze the representation of women in decision-making and leadership roles and to examine the impact of increasing women's political representation on laws and policies that promote economic and legal gender equality. These insights

¹ The Convention on the Political Rights of Women (1953), Art. II and III (United Nations General Assembly. 31 March 1953. Treaty Series, vol. 193, p. 135); the International Covenant on Civil and Political Rights (1966), Art. 2 and Art. 25 (United Nations General Assembly. 16 December 1966

² Beijing Platform for Action, Paras 1, 44, 181 and 190(a) (United Nations. Report of the Fourth World Conference on Women. Beijing. 4 -15 September 1995).

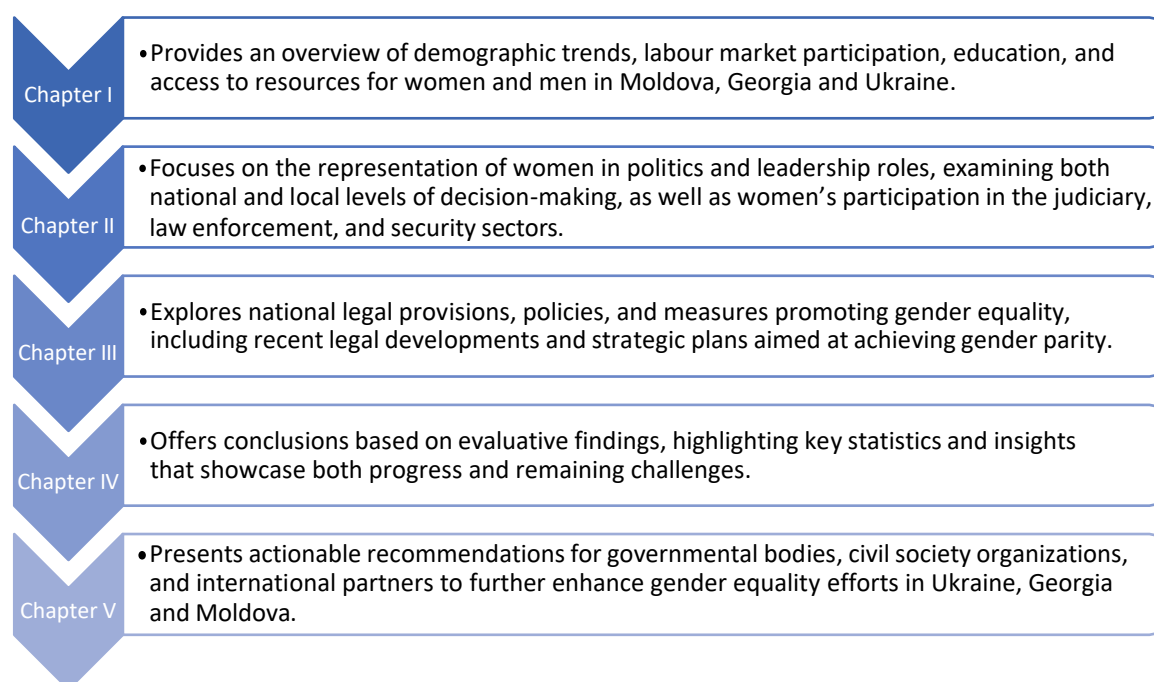
³ United Nations General Assembly (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. A/RES/70/1. Treaty Series, vol. 999, p. 171); and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), Art. 3 and Art. 7 (United Nations General Assembly. 18 December 1979. Treaty Series, vol. 1249, p. 13).

⁴ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Womens-representation-in-local-government-en.pdf>

could turn the vicious circle of limited legal rights and diminished economic empowerment into a virtuous one in which women participate more actively in the political process, step into leadership and decision-making positions, and advance laws and policies that empower women.

This report provides important insights into women’s representation in decision-making and leadership in Moldova, Ukraine and Georgia. Between July - October 2024, regional research was conducted in all three countries to analyse the general situation of women and men in social and political life. The report offers a comprehensive comparative analysis of the current situation in Ukraine, Moldova and Georgia regarding the women’s status and access to decision-making positions. It highlights key achievements, persistent challenges, and areas where further efforts are needed. The analysis examines gender dynamics across various sectors, including the labour market, political participation, education, access to resources, and gender-based violence, as well as the effectiveness of national and international efforts to promote gender equality.

The report is structured into five main chapters:



Several obstacles and limitations were encountered during the analysis process. One of the most significant challenges was the differentiated data collection process across countries for certain indicators. Also, some countries lacked specific data. Another major limitation was related to data availability in Ukraine, stemming from the ongoing war and the resulting deterioration of internal data collection processes. Consequently, some aspects could not be evaluated comparatively between countries. However, the report includes information that helps build a perspective of the current situation.

The report was developed by the Centre Partnership for Development (Moldova), the Ukrainian Women’s Fund (Ukraine) and the Eastern European Centre for Multiparty Democracy (Georgia), with the support of Konrad Adenauer Foundation Office in Moldova.

GENERAL SITUATION OF WOMEN AND MEN IN THE REGION

GENERAL DEMOGRAPHIC DATA

Since regaining independence in the early 1990s, all three countries have experienced profound changes. The overall population has decreased considerably due to large-scale migration processes, leading to notable reductions in birth and death rates. Over the last ten years, Moldova’s population has declined by 13.14%, Georgia by 0.6% and Ukraine by 9.39% of their total population. However, the largest number of people who left was registered in Ukraine - more than 4.25 mln. people. Ukraine’s population has undergone significant shifts due to the ongoing war, which has further aggravated the phenomenon of migration, with women now constituting the majority of the population. As of May 2024, the population of Ukraine is estimated to be around 32 million people (according to the World Bank report⁵). Since Russia’s full-scale invasion in 2022, Ukraine has witnessed a mass exodus of people seeking safety both within the country and abroad. The World Bank estimates that around 5 million Ukrainians may remain abroad even after the war ends, further impacting the country’s demographic structure⁶. This migration trend highlights a potential long-term demographic challenge, as many Ukrainian men and women may not return, contributing to a permanent reduction in Ukraine’s working-age population.

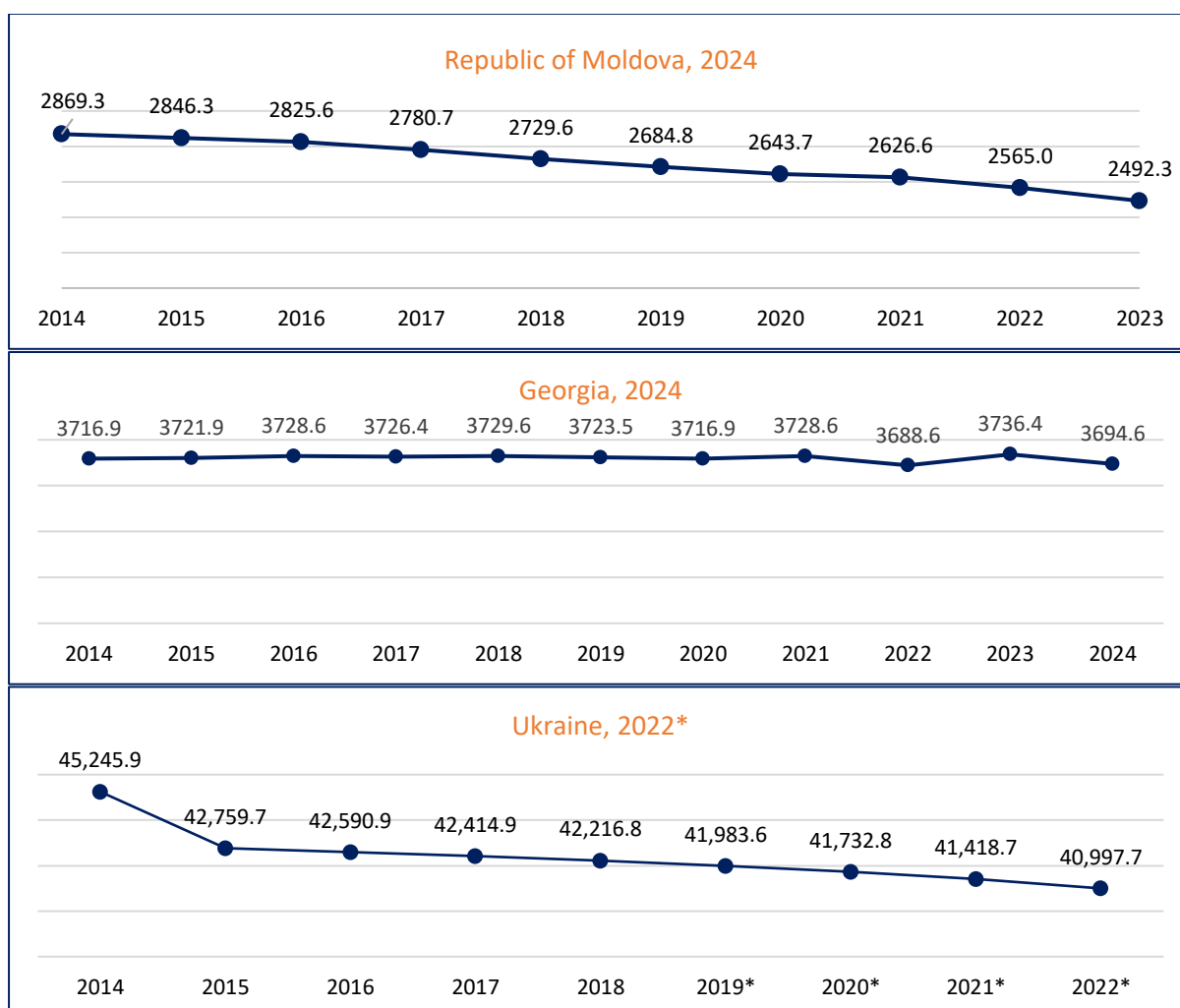


Figure 1. Demographic trends, thousands of persons, persons, 2022/2024 Source: National Bureau of Statistics of Moldova, Georgia and Ukraine

* Excluding the temporarily occupied territories of the Autonomous Republic of Crimea, and the city of Sevastopol

⁵ World Bank says 1.8 mln additional Ukrainians in poverty as Russia's war drags on. Reuters. 30 May 2024.

<https://www.reuters.com/world/europe/world-bank-says-18-mln-additional-ukrainians-poverty-russias-war-drag-2024-05-30/>

⁶ Ibid.

The average proportion of women in all three countries is about 56,4%, while that of men is 43,6%. As of January 2024, the total population of Georgia is 3.694.600 persons, with women accounting for 51,97%. A similar trend is observed in Moldova, where women make up 53,4% of the population, while men represent 46,6%. In Ukraine, before the full-scale war, women made up about 53,6% of the population, However, the current gender ratio is unknown. This uncertainty is partly due to the war, as men are more likely to be mobilized into the military or to have left the country for work abroad.

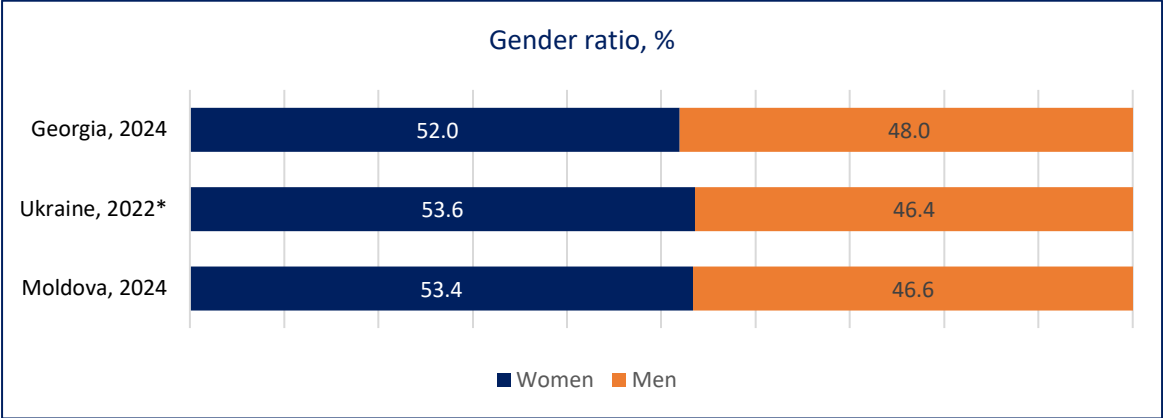


Figure 2. Gender ratio per country, %, 2022/2024
 Source: National Bureau of Statistics of Moldova, Georgia and Ukraine
 * Excluding the temporarily occupied territories of the Autonomous Republic of Crimea, and the city of Sevastopol.

The elderly population remains a significant demographic group. Currently, Georgia's population is aging. Between 2002 and 2023, the proportion of women aged 65 and older within the total female population rose from 15,3% to 18,7%, while the corresponding percentage for men increased from 10,9% to 12,1%. In Ukraine, before the war, the proportion of the population aged 60 and older, represented a quarter of the total population. Considering that women outlive men by an average of 10 years, women make up the larger proportion of elderly population. In Moldova, the population is also aging. As of January 1, 2024, the average age of the population increased by 0,6 years compared to the previous year (from 40,5 years to 41,1 years). The average age of the female population was 42,9 years, which is 3,8 years higher than the average age of the male population (39,1 years)⁷.

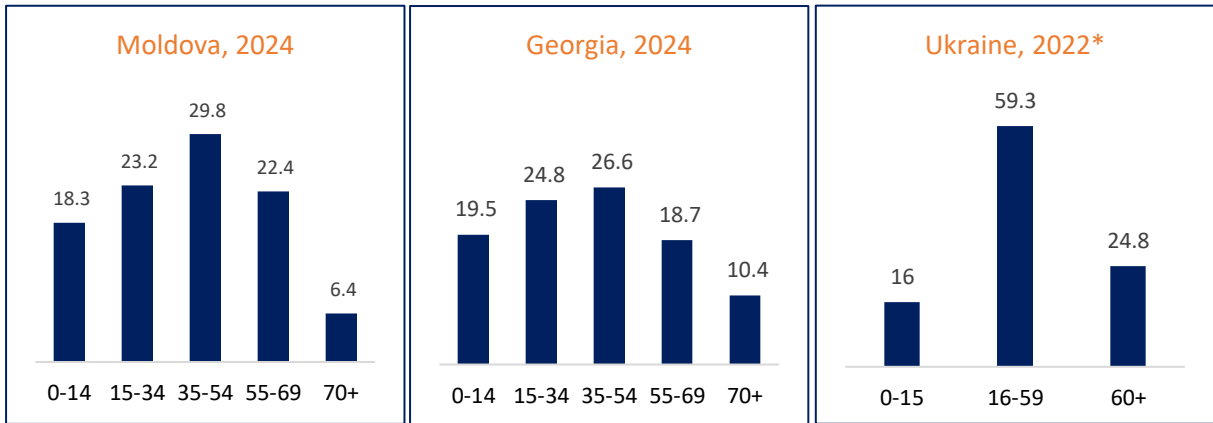


Figure 3. Population by age group, %, 2022/2024
 Source: National Bureau of Statistics of Moldova, Georgia and Ukraine
 *Excluding the temporarily occupied territories of the Autonomous Republic of Crimea, and the city of Sevastopol.

While the absolute poverty rate is decreasing in Georgia, it is rising in Moldova. Over the last five year, Georgia’s absolute poverty rate decreased from 19,5% in 2019 to 11,8% in 2023. In contrast, more than a quarter of the population in Moldova is facing poverty. In 2023, the absolute poverty rate increased to 31,6%. According to the World Bank’s report, poverty in Ukraine has increased dramatically, with

⁷ https://statistica.gov.md/en/population-with-usually-resident-population-by-sex-and-age-group-9578_61297.html

approximately 9 million people living in poverty, or 29% of the population. Since 2020, an additional 1.8 million people have fallen below the poverty line⁸, and this figure could have been even higher if not for the substantial foreign aid provided by international partners. This aid has been especially critical for single-parent households and families caring for disabled members, who are among the most vulnerable to falling into poverty.

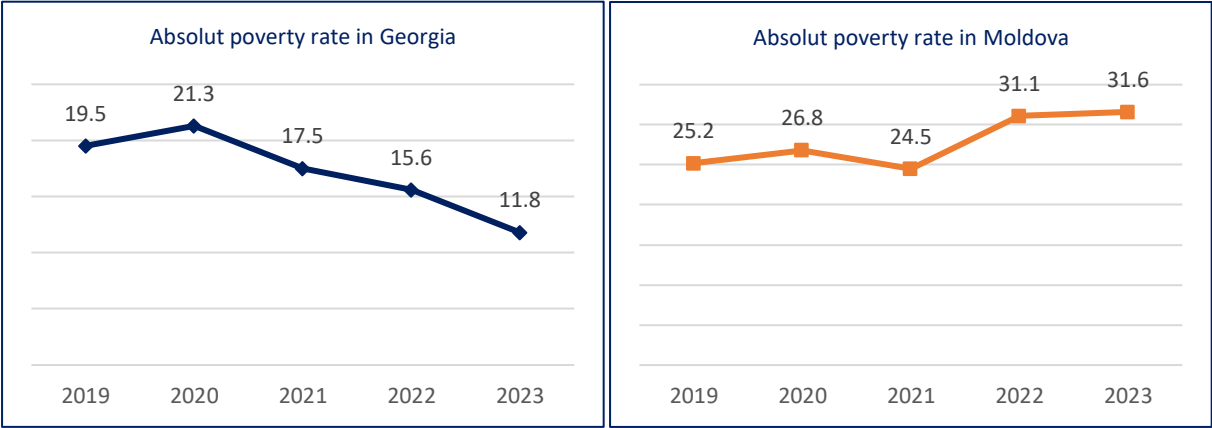


Figure 4. Absolut poverty rate in Georgia and Moldova, %, 2019-2023
 Source: National Bureau of Statistics of Moldova and Georgia

LABOUR MARKET

The trends in employment rates differ slightly across the three countries. By 2021, about 45% of population was employed in all three countries, with the highest rate of employment in Ukraine: 49.3%. Over the past five years, the trendline has shown slight fluctuations from year to year, with a difference of less than 2% between Moldova and Georgia. In Georgia, for example, the employment rate increased from 43.2% in 2019 to 45.1% in 2023, indicating an improvement in job creation. Although this led to a decrease in the rate of unemployment, Georgia’s unemployment rate remains the highest among the three countries: 16.4%. In Moldova, there was a 3% raise in the employment rate from 2019 to 2023, while the unemployment rate in 2023 was 4.6%. Both countries were significantly affected by the COVID crises, which led to a sudden drop in in 2020. At the same time, the Ukrainian labour market has been severely impacted by the ongoing war, resulting in a significant decline in employment across the country. The workforce, which numbered 17.4 million in 2021, has been dramatically reduced to 11.9 million in 2024. Of these, only 9.28 million people are currently employed, representing about 78% of the available labour force⁹. This sharp decline has been driven by mass migration, military mobilization, and widespread disruption in key economic sectors, leading to labour shortages that affect the entire economy. Ukrainian officials are concerned that up to 5 million Ukrainians could remain in the EU after the war, further exacerbating the country's labour shortages and making it even more difficult to rebuild the economy¹⁰.

The role of people with disabilities and veterans in the workforce is becoming increasingly important for enhancing Ukraine’s labour force. In response to labour shortages, Ukraine has begun focusing on integrating underutilized groups, such as people with disabilities and war veterans, into the workforce. As of June 2023, there were 2.56 million working-age people with disabilities in Ukraine, representing 7% of the population. However, only 430,000 of them were employed, resulting in an unemployment rate of 85% among people with disabilities. This represents a significant untapped labour force, and businesses are starting to recognise the potential of hiring people with disabilities to fill critical labour gaps. Veterans, particularly those with disabilities, also represent a growing segment of the labour market. Companies are

⁸ <https://www.reuters.com/world/europe/world-bank-says-18-mln-additional-ukrainians-poverty-russias-war-drags-2024-05-30/>
⁹ Confederation of Employers of Ukraine. Women Are Increasingly Taking on "Male" Jobs Due to a Shortage of Workers in Companies – Research. 9 November 2023. <https://employers.org.ua/news/id2561>
¹⁰ Ibid.

increasingly offering veterans opportunities to transition into civilian jobs, with sectors like transportation and manufacturing being particularly appealing to those with military experience. Veterans, who often possess valuable skills and discipline from their time in service, are seen as assets to businesses struggling to fill positions. However, challenges remain, particularly in addressing the psychological and physical needs of veterans returning to the workforce.

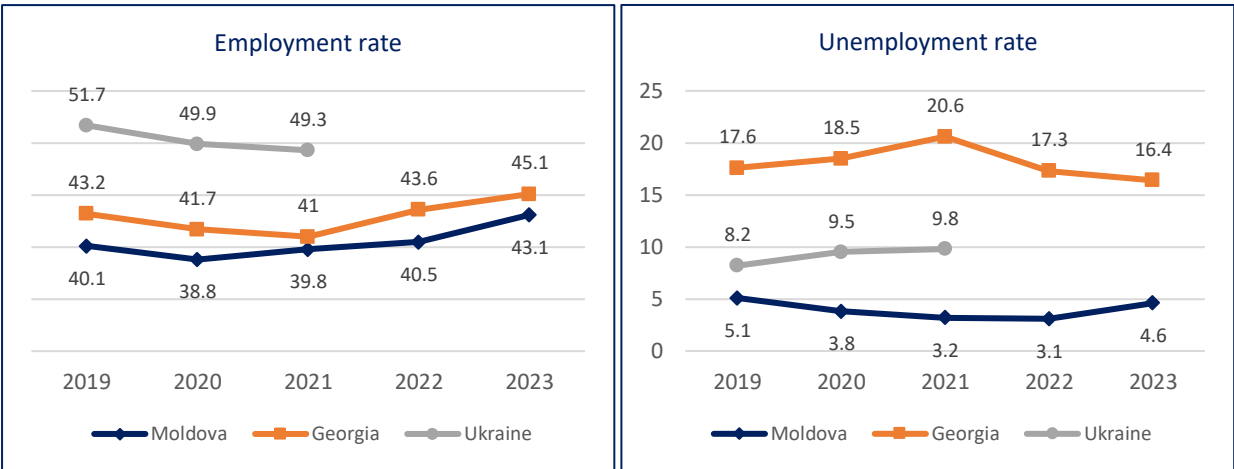


Figure 5. Employment and unemployment rate in Georgia, Ukraine and Moldova, %, 2019-2023
 Source: National Bureau of Statistics of Moldova, Ukraine and Georgia

There are noticeable gender gaps in the employment rates in Moldova, Georgia and Ukraine. The prevalence of employed men is higher than that of employed women by 7,4% in Moldova, 16,1% in Georgia and 14% in Ukraine. On the other hand, the unemployed rate is higher among men. This can be explained by the definition of unemployment, which includes individuals actively seeking work and ready to begin employment immediately. Since women are significantly less active in the labour market, the proportion of unemployed women is correspondingly lower. These discrepancies are primarily explained by the shared cultural context in these three countries, along with persistent societal stereotypes - such as the belief that men are more suited to be breadwinners, while women are more likely to focus on household chores, including child-rearing. Also, women’s labour market participation is further hindered by a lack of flexible working arrangements, affordable childcare, and other support systems. These barriers exacerbate the challenges women face in balancing work and family responsibilities. For Ukrainian women, the war has intensified caregiving duties, as many men are mobilized or engaged in military service, leaving women as the primary caregivers at home¹¹. Women have also taken on a disproportionate share of caregiving responsibilities, including caring for children, elderly relatives, and family members affected by the war, which limits their availability for paid employment.

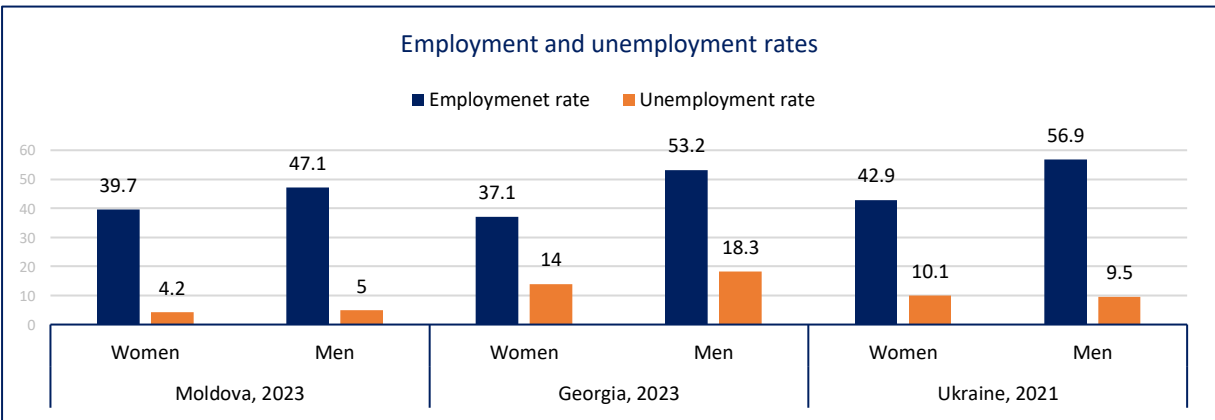


Figure 5. Employment and unemployment rate in Georgia, Ukraine and Moldova, by sex, %, 2021/2023
 Source: National Bureau of Statistics of Moldova, Ukraine and Georgia

¹¹ Volosevych I., Maksymenko O. Role of men in parenting during the war. May 2023. https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_rol_cholovikiv_u_batkivstvi_u_chas_povnomashtabnoi_viyny.pdf

There is a moderate level of segregation in the Georgian labour market in terms of the professions that men and women enter. Education, health and social care sectors are dominated by women, while real estate and construction sectors have the least female representation. On the other hand, sectors such as agriculture, manufacturing and especially construction are considered more "masculine".

Table 1. Employed population in Georgia, by activity sector, by sex and no.

Sector	Men (Thousand)	Women (Thousand)
Agriculture, forestry and fishing	136.4	84.3
Industry	107.1	56.0
Construction	112.6	5.3
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	106.3	100.1
Transportation and storage	75.8	10.0
Accommodation and food service activities	19.9	30.6
Information and communication	12.1	8.8
Financial and insurance activities	12.0	18.8
Real estate activities	3.1	0.6
Professional, scientific and technical activities	12.0	10.6
Administrative and support service activities	14.2	9.9
Public administration and defence; compulsory social security	63.0	29.2
Education	24.9	128.9
Human health and social work activities	14.1	56.5
Arts, entertainment and recreation	14.6	15.9
Other service activities	7.1	14.6
Activities of households as employers; Undifferentiated goods and services-producing activities of households for own use	0.2	17.0
Activities of extra-territorial organizations and bodies	1.5	0.8

Source: Labor force survey, Geostat, 2023

In Moldova, the activity sectors that women and men enter are different. Similarly to Georgia, in Moldova men are more likely to be trained in construction, agriculture, industry, etc. Women, however, are more likely to work in "feminized" fields such as education, care, health, which, in fact, are paid less in Moldova.

Table 2. Employed population in Moldova, by activity sector, by sex and no.

Sector	Men (thousand)	Women (thousand)
Agriculture, forestry and fishing	112,8	72,5
The extractive industry	0,9	0,2
Manufacturing industry	53,1	55,3
Production and supply of electricity and thermal energy, gas, hot water and air conditioning	8,1	2,4
Water distribution, sanitation, waste management, decontamination activities	5,7	2
Construction	59	4,3
Wholesale and retail trade; maintenance and repair of motor vehicles and motorcycles	61,8	73,7
Transport and storage	30,1	8,3
Hotels and restaurants	7,5	13,9
Information and communications	15,2	9,6
Financial intermediation and insurance	4,7	10,4
Real estate transactions	4,8	3
Professional, scientific and technical activities	6,5	7,5

Administrative service activities and support service activities	6,9	4,3
Public administration and defence; compulsory social insurances	21	21,8
Education	18,9	78,4
Health and social assistance	12,5	50,8
Cultural and leisure activities	5,6	7,8
Other service activities	9,2	10,7
Activities of private households as employers of domestic staff; activities of private households producing goods and services intended for own consumption	0,3	3,8
Activities of extraterritorial organizations and bodies	0,5	0,8

Source: National Bureau of Statistics of Moldova, 2023

Nowadays, in Ukraine, women are increasingly taking on roles in traditionally male-dominated sectors, as labour shortages continue to grow. Before the war, women were heavily represented in sectors such as healthcare, education, retail, and service industries – areas that have been disrupted by the ongoing conflict. In rural areas, where agricultural work is prevalent, the war has reduced access to agricultural inputs, disrupted supply chains, and led to a significant reduction in agricultural productivity. Women, who often work in small-scale farming or informal agricultural roles, have been particularly affected. Their limited access to financial resources, land ownership, and technology further hinders their ability to recover from the economic consequences of the war¹². At the same time, as the war drags on and more men are mobilized for military service, women are increasingly filling positions in industries traditionally dominated by men, such as manufacturing, construction, and agriculture. For example, in August 2023, 25% of over 100,000 job vacancies in Ukraine were for construction and production specialists, fields that have been hard hit by labour shortages¹³. While these jobs typically require physical strength or technical training, many companies are now providing on-the-job training to women to address these shortages. In sectors like metalworking, agricultural processing, and manufacturing, women are stepping into roles that were previously male dominated, particularly in regions with high labour demand. However, this shift has not been without its challenges. Many of these jobs require physical exertion or specialized skills that women may not have previously acquired, necessitating additional training and support. Despite this, women have proven their adaptability, and employers are increasingly recognizing their potential in these roles. Companies are finding that women can perform tasks traditionally seen as too physically demanding, especially with modern equipment and automation that reduce the need for heavy manual labour.

The gender pay gap remains a significant barrier to achieving equality in Ukraine’s labour market.

As of the most recent official data from 2021, Ukraine’s gender pay gap stands at 18.6 percent, according to the State Statistics Service. This gap has seen a decrease from 26 percent in 2015, highlighting a gradual but insufficient improvement¹⁴. The pay gap reflects significant occupational segregation, with women predominantly occupying lower-paid roles, often in the public sector or sectors requiring higher educational qualifications but offering lower remuneration. For instance, sectors such as arts, sports, entertainment, recreation, financial and insurance activities, postal and courier services, and air transport show a more significant gap, with women earning approximately 30% less than men. On the other hand, sectors such as education, water transport, and administrative services have shown minimal or no wage disparity. In the IT sector, where women’s participation has been increasing, a study conducted by DOU in 2023 reveals that women in various IT professions still earn 10-30% less than their male counterparts¹⁵. This gap is primarily due to the underrepresentation of women in higher-paid technical roles and their concentration in administrative positions within the sector. Additionally, the Razumkov Centre survey conducted in 2023 further highlights wage disparities, reporting that women earned an average of UAH

¹² UNDP Ukraine. Gender impact assessment of full-scale war on the agriculture sector in Ukraine. UNDP, Kyiv, November 2022

¹³ Confederation of Employers of Ukraine. How Businesses Can Overcome the Workforce Shortage. 7 November 2023. <https://employers.org.ua/news/id2560>

¹⁴ State Statistics Service of Ukraine, “Average monthly wages by gender and types of economic activity for the quarter,” 2021. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_21_ue.xlsx.

¹⁵ Sabadyshina, Y. “When looking for a job in IT, women report 10-30% lower salary than men on resumes – Djinni analytics,” DOU, 20 Feb 2023. <https://dou.ua/lenta/news/male-and-female-salaries-in-it/>.

10,312 compared to UAH 15,377 for men, resulting in a gender pay gap of approximately 33%. This significant gap directly impacts women’s economic participation, with more than half (50.4%) citing low wages as a major barrier to their engagement in the labour market¹⁶. It is also important to consider the broader context of wage reporting in Ukraine. A substantial part of the country’s economy operates informally, where wages are often underreported. Women are more likely to be impacted by these informal employment practices, which could result in the real gender pay gap being higher than what is officially reported.

Gender pay gap remains a significant issue in Georgia as well, especially in leadership positions. The unadjusted monthly gender pay gap, which does not consider individuals’ demographic and job-specific attributes, stands at 31.7% as of 2022. Whilst, the adjusted gender pay gap, based on the Geostat 2022 Labour Force Survey, was estimated to be 23% monthly and 15.4% hourly. This calculation accounts for factors like educational achievement, professional background and other personal characteristics, as well as industry and occupational differences between genders. Compared to the previous year, the hourly gender pay gap decreased by 0.4%, while the monthly gender pay gap increased by 1.6%. The sectoral segregation of women into lower-paid sectors mainly accounts for the pay gap. Women's participation in STEM and ICT educational programs, as well as in employment within these highly compensated sectors, remains notably low. More critically, a significant portion of the pay gap cannot be explained by observable factors, suggesting that discriminatory practices in the labour market may play a substantial role. In 2023, the average monthly remuneration of employed persons equalled 1 827.3 GEL (a 221.4 GEL increase year-on-year) while remuneration of employed women specifically was 1 445.3 GEL (a 181.3 GEL increase year-on-year). On the other hand, men in management earn an average monthly salary of 2,769 GEL, while women in the same positions earn just 1,863 GEL – a difference of one-third¹⁷. Men’s salaries are higher in all positions except one: individual caretakers. This is the only role where women make a bit more money – 500 GEL monthly, compared to 473 GEL for men. The biggest gap can be seen among unskilled labourers, where men earn twice as much as women.

After a slight stagnation in previous years, the wage gap between women and men sharply increased in Moldova in 2022. The analysis of the National Bureau of Statistics (NBS) data shows that, in the long term, the gender difference in salaries shows a clearly outlined trend of growth, with a slight stagnation in the period from 2019 to 2021. However, according to the latest data published by the NBS, the gender gap in salaries increased in 2022 from 13.6% to 15.5%, which is 1.9 pp higher than the previous year. This represents the biggest increase in wage inequality in recent years. In monetary terms, women's annual financial loss amounted to 25,980 MDL in 2022. Much of this increase comes from the health and recreation sectors, where the gender pay gap has widened, as well as from the administrative support services sector, where the women's pay gap has narrowed. The econometric analysis shows that most of the wage gap is explained by the persistence of more favourable treatment for men and less favourable treatment for women¹⁸.

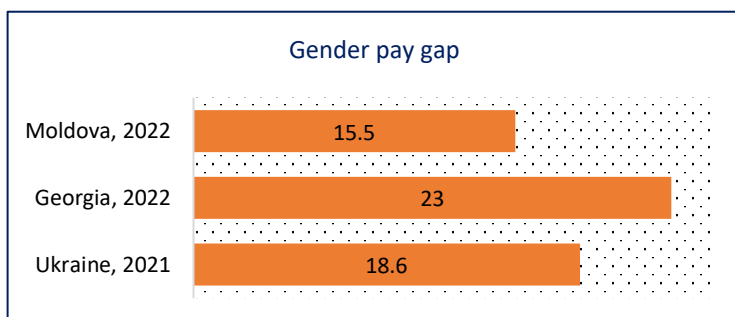


Figure 6. Gender pay gap in Moldova, Georgia and Ukraine, %
Source: National Bureau of Statistics of Moldova, Georgia, Ukraine

¹⁶ Dzerkalo Tyzhnia. “How the labour market changed during the war: present and prospects.” October 2023. <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsia-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html>

¹⁷ <https://eurasianet.org/visualizing-georgias-gender-pay-gap#:~:text=Men%20in%20management%20earn%20an,a%20few%20high%20Dealers>

¹⁸ https://progen.md/wp-content/uploads/2024/02/CPD_Pay-gap-2024.pdf

Education is a priority for most of the population in all three countries. The proportion of boys and girls enrolling in the education system has consistently remained high. In Georgia, for example, during the 2023/2024 academic year, general education enrolment surpassed 98%, with boys and girls exhibiting similar enrolment rates¹⁹. Nevertheless, 1.65% of children were not enrolled in school due to a range of barriers. In Moldova, at the beginning of the 2023/24 academic year, 334,4 thousand students were enrolled in general primary and secondary education, 0,1 thousand less than in 2022/2023. The main proportion of enrolled children in primary and secondary education is boys- 50,2%, while in high school education, girls constitute 56%. In 2023, the literacy rate of the 15–24-year-old population in Moldova was 99.6%. A common phenomenon is that boys are more likely to interrupt their general education after completing compulsory basic education to enter the labour market. In Ukraine, the ongoing war has significantly disrupted access to education for both men and women, but the effects have been felt unevenly across the country. As of 2023, 89% of children aged 6-18 remained in school, either in person or online. However, in areas facing active hostilities, only 72% of students were able to attend school, often in online formats²⁰. This disruption has long-term implications for Ukraine’s educational outcomes and labour market, as access to professional training and higher education is critical for economic recovery.

Having higher education is a common goal for most of the population in all three countries. In Georgia, we observe a positive trend in the number of students enrolled in early education institutions, with a very insignificant gender difference. On the other hand, a negative trend can be seen in Moldova; in the graph below, we can see that the number of students decreases year by year. Additionally, we note a very large difference in the attendance of men and women, the number of women being clearly higher. In Ukraine, the war has amplified pre-existing gender disparities in education and professional training, with women facing greater barriers to accessing education due to their caregiving responsibilities and displacement. This has created additional challenges for women seeking to improve their qualifications or transition into higher-paying or leadership roles²¹. Women consistently outperform men in terms of educational attainment, particularly in higher education. Approximately 56% of all higher education graduates in Ukraine are women.

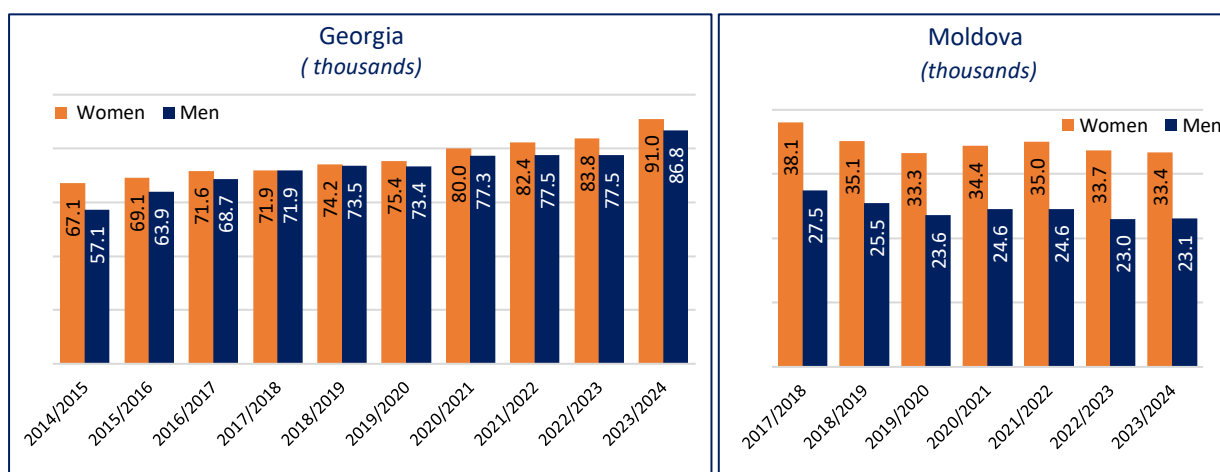


Figure 7. Number of students that attend higher educational institutions in Georgia and Moldova, nr., per years, per sex
Source: National Bureau of Statistics of Moldova and Georgia

¹⁹ <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Education>

²⁰ World Bank says 1.8 mln additional Ukrainians in poverty as Russia's war drags on. *Reuters*. 30 May 2024.

<https://www.reuters.com/world/europe/world-bank-says-18-mln-additional-ukrainians-poverty-russias-war-drags-2024-05-30/>

²¹ EU NEIGHBOURS East. Country Gender Profile Ukraine. July 2023. https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2023/09/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_v3.pdf

The choice of a profession is considerably influenced by gender roles. Girls tend to choose majors from fields with a humanistic profile (philology, political sciences, social sciences, social assistance, etc.), which are less well-paid than those in the STEM fields, in which mostly boys enrol. This gender segregation is evident at all stages of higher education. Even though recent years have seen a positive trend among girls choosing to study and work in STEM fields, the gender gap remains wide²². In Ukraine for example, during the 2021/22 academic year, women accounted for 25% of mathematics students, 19% of IT students, while in the field of education/pedagogy, women represented 74% of students, and 82% of medical students²³. This gap is mainly determined by existing gender stereotypes regarding the professional paths suitable for women and men. According to the findings of a survey conducted by UNFPA in 2021, 56% of Ukrainians believe that there are professions that are suitable only for men and only for women. Men agree with this statement more often (59 %) than women (53%). This opinion is shared by a half of surveyed youth between the ages of 14 and 24²⁴. This trend is also noticed in Moldova and Georgia: while men dominate engineering and innovation sectors, women represent fields such as education, the arts and the humanities. This pattern reflects the impact of prevalent gender norms on women’s academic choices and career trajectories. Furthermore, it might be a factor in the gender pay gap, as careers in ICT, STEM and other male-dominated sectors generally offer higher earning potential. Additionally, this underrepresentation in technical fields creates barriers for women to access leadership roles in this fields.

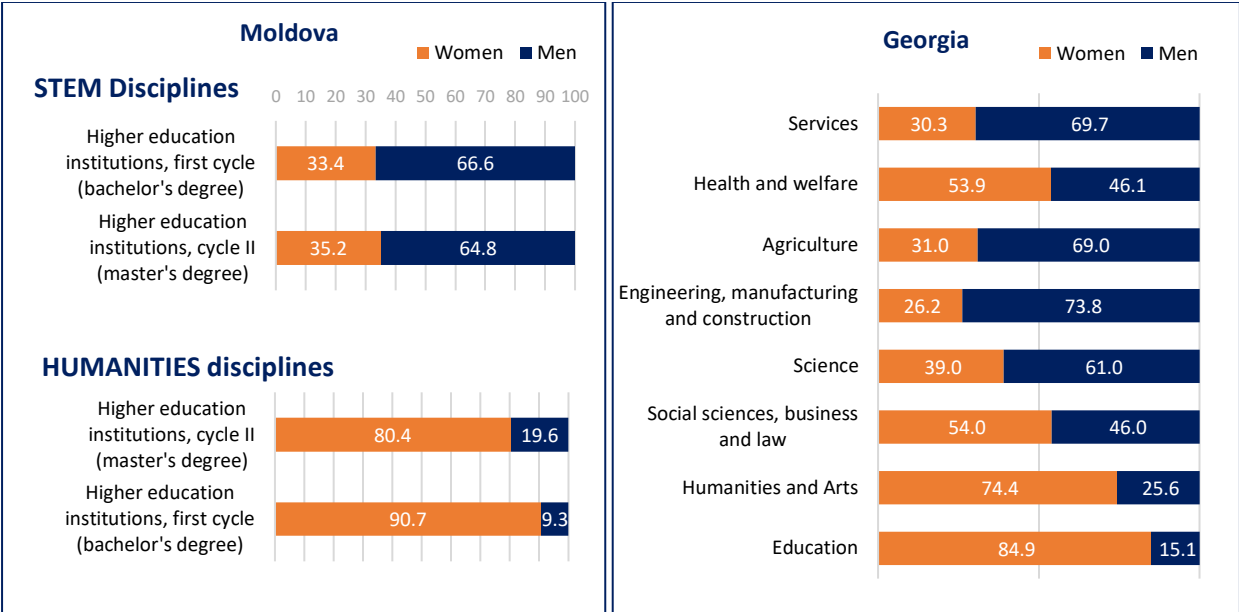


Figure 8. Number of students that attend higher educational institutions in Georgia and Moldova, %, per discipline, per sex, 2023/2024

Source: National Bureau of Statistics of Moldova and Georgia

Despite challenges, efforts are being made in Ukraine to increase women’s participation in leadership-oriented programs. In response to the disparities mentioned above, several initiatives have been launched to encourage women’s participation in leadership-oriented programs, particularly in fields like business management, engineering, and IT. These programs aim to address the gender gap in leadership by providing women with the skills and training needed to compete for higher-paying and leadership roles. However, as of 2024, these efforts are still in their early stages and have yet to produce significant changes in the gender distribution of leadership roles in Ukraine.

²² https://progen.md/wp-content/uploads/2024/03/CPD_IEG-2024.pdf

²³ State Statistics Service of Ukraine, ‘Higher and professional pre-higher education in Ukraine in 2021: Tab 2.3 "Training of specialists in higher education at the beginning of the 2021/22 academic year by fields of knowledge according to the 2015 list", 2021.

²⁴ United Nations Population Fund, *What Ukrainians are driven by when choosing a profession: The results of national public opinion survey on key factors and stereotypes*, UNFPA, Kyiv, February 2021. Available at: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezetation_trampoline_eng_3_1.pdf

In Georgia, one of the key barriers to women’s engagement in the ICT sector, especially at the education level, is related to prevailing stereotypes in society. Since family participation in a student’s choice of profession is significant, their perception of ICT as a man’s profession restrains girls from making a free selection. The absence of female role models in the sector also negatively affects the popularity of ICT programs. To ensure more women in higher-paid fields, including ICT and Stem, Georgia has several ongoing state programs for women and girls. Since 2019, with the support of World Bank, Georgia’s Innovation and Technology Agency²⁵ (GITA) launched a program for 3000 advanced IT specialists in highly demanded professions, ensuring their certification and licensing. The involvement of women and girls in the courses has increased significantly and currently, at least 45% of the beneficiaries of the Agency’s ICT courses are women. Since 2019, GITA has been running STEAM (Science, Technology, Engineering, Art & Design, and Mathematics) boot camps where participants are chosen following the strict gender balance (50% male-50%female). Additionally, the state actively supports initiatives that aim to increase the share of women in ICT and STEM. The project “500 Women in Tech²⁶” can be considered as one of the most successful examples. The primary objective of the “500 Women in Tech” initiative is to strengthen the role of women in technology by providing them with opportunities for retraining and upskilling. Within the framework of the project, the total number of participants trained in all three batches is 994 beneficiaries. Furthermore, in 2021, Georgia joined the Generation Equality Forum²⁷ and undertook commitments in two thematic areas, including “Technology and Innovation for Gender Equality”. With this decision, the state committed to promoting gender equality in the ICT sector by investing in targeted support for women innovators and entrepreneurs to help them develop and scale their activities; as well as to provide girls and women with access to role models and mentors to break stereotypes and promote a culture of innovation etc.

In Moldova, the problem of underrepresentation of women in the IT field has also come into focus. Although now there are no state programs to support the advancement of women in this field, there are a multitude of support initiatives implemented by local development partners. In 2006, the Association of ICT companies (ATIC) was established in Moldova. ATIC is the leading association and the voice of the Moldovan ICT industry that promotes the development of the ICT sector in the Republic of Moldova through viable partnerships between companies, similar organisations, government, state institutions and international organisations. The association was founded to represent the industry on different policy and legislative issues and to facilitate the exchange of best-practices between members. ATIC’s mission is to protect and promote the members’ interests as well as to facilitate a more favourable ICT business climate²⁸. Besides this, ATIC has institutionalized the women’s community in a public association called “Tech Women Moldova” – an initiative dedicated to attracting, supporting and promoting women in ICT and creating the conditions for their participation in the most dynamic and profitable industry of the present and future. Tech Women Moldova²⁹ offers a multitude of events for experience exchange, knowledge transfer, mentoring programs, motivational conferences, educational actions and facilitates access to career opportunities, growth and professional affirmation in the field of technologies. For example, since 2018, ATIC, with the support of UN Women, has implemented the “Empowering Women in Tech” project, that aimed to mainstream gender equality and the empowerment of women through information and communication technologies (ICTs) and to build awareness that ICTs are tools that enable gender equality and women’s empowerment, and are integral to creating societies in which both women and men can substantively contribute and participate³⁰.

²⁵ GITA - <https://gita.gov.ge/en/programs>

²⁶ More about the project - <https://btu.edu.ge/en/500-women-intech/>

²⁷ <https://forum.generationequality.org/>

²⁸ <https://ict.md/about-atic/>

²⁹ <https://tekwill.md/women/tech-women/>

³⁰ <https://ict.md/projects/empoweing-women-in-tech/>

Only a third of entrepreneurs in Moldova are women. In 2017, about 33.9% of enterprises were owned or managed by women, which is 6.4 p.p. higher than in 2009. Despite this, women continue to be a minority in the business community. According to the National Bureau of Statistics³¹, only 34% of entrepreneurs are women. There are several main factors that influence women’s decision to start a business: start-up capital, lack of knowledge about enterprise procedures, low self-confidence regarding their own management skills³², low access to alternative financial support programs, including bank loans, non-refundable financial grants, etc. Also, women are underrepresented in top managerial positions within enterprises: most of the owners and co-owners are men (over 65%). Even the manager position, which is a lower stage in the hierarchical structure, is more likely to be held by men³³.

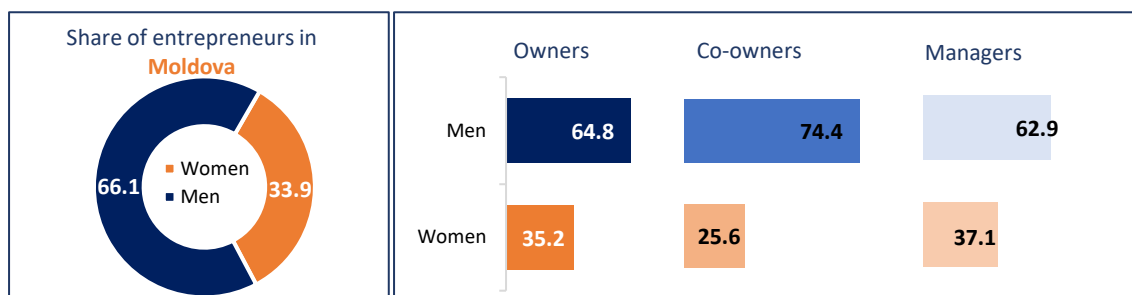


Figure 9. Share of entrepreneurs, by sex and position in Moldova, %, 2017
Source: National Bureau of Statistics of Moldova

The proportion of women entrepreneurs remains significantly lower than that of men. In the second quarter of 2022, data from Geostat³⁴ estimated that only 23% of employed women were self-employed, compared to 39% of men. However, not all self-employed women can be classified as entrepreneurs. As of July 2022, only one-third of the 193,000 registered enterprises in Georgia were founded by women. This gender disparity becomes even more pronounced with the size of enterprises, as women predominantly lead small businesses, while the presence of women-led enterprises in medium-sized and large businesses remains considerably low. Only 29% of firms in Georgia have majority female ownership, and just 21% have a female top manager. According to the 2023 World Bank Enterprise Survey³⁵, Georgia lags behind both global and European averages in terms of female participation in business ownership and top management. Nonetheless, these figures represent an improvement from 2019³⁶, when only 22% of firms had majority female ownership, and just 17% have a female top manager. This progress is notable given that women in Georgia generally attain higher levels of education than men. These statistics highlight the persistent gender inequality and the significant barriers women face in engaging in entrepreneurial activities and advancing to leadership roles in the business sector.

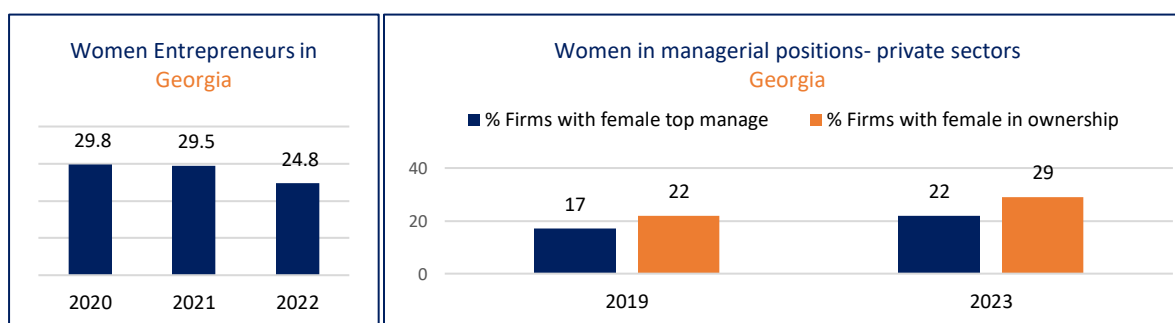


Figure 10. Share of women entrepreneurs in managerial position in Georgia, %, 2019-2023
Source: Geostat

³¹ <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6725>

³² <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20moldova/attachments/indicile%20de%20pregtire%20a%20femeilor%20in%20afaceri.pdf?la=ro&vs=5846>

³³ <https://progen.md/wp-content/uploads/2022/06/ENG-RO-Raportul-de-tara-in-domeniul-egalitatii-de-gen.pdf>

³⁴ <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Business%20Statistics>

³⁵ <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Georgia-2023.pdf>

³⁶ <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Georgia-2019.pdf>

Women entrepreneurs in Ukraine are predominantly concentrated in the service sector, which limits their market reach. According to the 2022 Ukraine Investment and Trade Facilitation Centre’s survey, 44% of women entrepreneurs were active in service industries, followed by 21% in trade, with smaller percentages in education, creative industries, hospitality, construction, IT, and agriculture³⁷. This focus on lower-cost service sectors and local markets restricts their ability to diversify their client base – an essential factor for business expansion and resilience. Despite facing significant challenges, women entrepreneurs in Ukraine remain optimistic about business opportunities. A 2024 study revealed that, while women start businesses at nearly the same rate as men, their ventures tend to be smaller, many of them choosing individual entrepreneurship (FO-P) over registering as legal entities. Additionally, women often struggle to secure loans or other financial support, as financial institutions in Ukraine have historically favoured male borrowers or required collateral that many women cannot provide³⁸. This has limited the ability of women to start or grow their businesses, particularly in rural areas where economic opportunities are limited. Women entrepreneurs reported that grant funding, preferential taxation, and simplified lending are the most effective state support tools for post-war business recovery.

In recent years, the Ministry of Economy of Ukraine has launched several grant support programs aimed at addressing this issue by stimulating entrepreneurship and creating jobs, with a particular focus on women and vulnerable groups. In 2022, the Ministry introduced a small grant program aimed at restoring the economy, specifically targeting entrepreneurs. By May 2023, 8,900 women had applied for these grants, accounting for 46 percent of all applicants. Of these, 1,840 women entrepreneurs received grants, making up 51 percent of the recipients³⁹. Additionally, in April 2023, a new grant program was launched to support veterans, persons with disabilities caused by the war, and their family members, facilitating the creation and development of businesses. As of April 2024, 327 recipients received grants totalling UAH 140 million, which are expected to generate 688 new jobs, with 46 percent of the recipients being women (150 individuals). Furthermore, in 2024, the Ministry introduced the “Create!” grant program, offering up to USD 15,000 in funding to support small and medium-sized businesses led by Ukrainian women in manufacturing and processing sectors. With a total budget of USD 1,000,000, the program had received 161 applications by 24 May 2024. Proposals included diverse projects such as the production of aluminium trusses, podiums, stage structures, furniture, essential oils, and maternity clothing⁴⁰. These grant initiatives demonstrate the increasing efforts to support women entrepreneurs and their growing access to the resources needed for business development.

GENDER-BASED VIOLENCE

The 2014⁴¹ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) Study Report "Violence against women: every day and in every place", the most comprehensive study worldwide on violence against women, revealed the prevalence of violence against women in various settings, including the family environment, the workplace, public spaces, and online. Key findings of the study include: one in three women (33%) have experienced physical and/or sexual violence since the age of 15 (62 million women across the EU). An estimated 13 million women in the EU (7% of women aged 18-74) experienced physical violence in the 12 months preceding the survey interview. 1 in 10 women have experienced some form of sexual violence since the age of 15. 1 in 5 women have experienced some form of stalking since age 15. 20% of young women aged 18-29 have experienced online sexual harassment.

³⁷ United States Agency for International Development, and Investment and Trade Facilitation Centre, *Ukrainian Female Entrepreneurship Profile: Research Results*, 2022.

<http://tradecentre.org.ua/eng/viewer?pdf=/upload/other/Ukrainian%20Female%20Entrepreneur%20Profile%202022-3.pdf>

³⁸ EU NEIGHBOURS East. Country Gender Profile Ukraine. July 2023. https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2023/09/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_v3.pdf

³⁹ Ministry of Economy of Ukraine, “Tendency to reduce the wage gap between women and men in Ukraine should become stable and irreversible, Yulia Svyrydenko says,” 12 May 2023. <https://www.kmu.gov.ua/news/tendentsiia-do-skorochennia-rozryvu-v-oplati-pratsi-zhinok-ta-cholovikiv-v-ukraini-maie-staty-stiikoiu-ta-nezvorotnoiu-iuliia-svyrydenko>

⁴⁰ Ministry of Economy of Ukraine. Create! Grant Program. <https://vlasnaspravagrant.com.ua/create/>

⁴¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_ro.pdf

The war has intensified vulnerabilities for women in Ukraine, increasing the risks of violence and exploitation. The ongoing conflict has disproportionately impacted women, particularly those in conflict-affected areas or internally displaced. Women who have been displaced or living in regions with active hostilities are at greater risk of violence, including sexual exploitation, human trafficking, and domestic abuse. The breakdown of social and legal structures in war-affected areas has made it more difficult for survivors to seek help, and many services for GBV survivors, such as shelters and counselling centres, have been disrupted⁴². Although national hotlines for domestic violence remain operational, many survivors face challenges in accessing physical support services, such as shelters and medical care⁴³. The destruction of infrastructure and the displacement of populations have further complicated efforts to provide comprehensive support to GBV survivors.

Women in Georgia experience various forms of violence, with domestic violence being particularly prevalent. One in seven women aged 15 to 69 reports having experienced physical, sexual, or psychological abuse by an intimate partner at some point in their lives. Certain population groups, such as women with lower levels of education, who marry early or live in rural areas, are at higher risk of experiencing intimate partner or non-partner violence. Even the data on violence against women (VAW) remains limited, the most comprehensive national study to date⁴⁴ on Violence against Women in Georgia was conducted in 2022 by UN Women in partnership with the National Statistics Office of Georgia. As VAW manifests in various forms of physical, sexual, emotional and economic violence, these categories serve as the primary focus for the collection of relevant statistics. In this context, the data revealed that 8,5% of women reported experiencing child sexual abuse, while 19,7% experienced physical and/or emotional abuse during their childhood, prior to the age of 18. Additionally, 22,9% of women reported experiencing intimate partner violence (IPV). Regarding non-partner violence since the age of 15, 6,5% of women reported experiencing physical violence, and 1,5% reported experiencing sexual violence, including rape. Furthermore, 24,5% of women experienced sexual harassment, and 8,5% reported being stalked at some point in their lives.

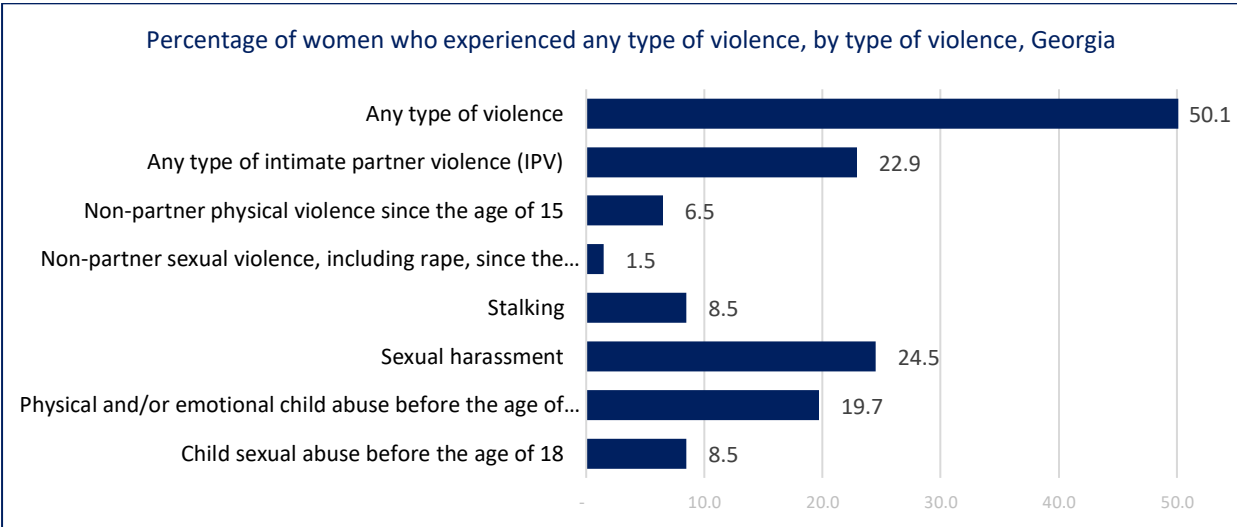


Figure 11. Share of women from Georgia who experienced any type of violence, by type of violence, %, 2022
 Source: National study on Violence against Women in Georgia, UN Women

Moldova has a high prevalence of gender-based violence and domestic violence. 37% of women report having experienced one or more forms of violence at the hands of a previous partner, compared to 25% of women who have experienced violence from current partner and 17% of women overall who say they have experienced non-partner violence; (ii) since the age of 15, nearly half of women (49%) report having been sexually harassed, 18% stating they were sexually harassed within the 12 months prior to the survey;

⁴² Ukraine. Third Rapid Damage and Needs Assessment (RDNA3). February 2022 – December 2023. <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2024-02/UA%20RDNA3%20report%20EN.pdf>
⁴³ Ukrainian Pravda. PGO: Incidence of Domestic Violence in Ukraine Increases by 80% in a Year. 3 October 2024. <https://life.pravda.com.ua/society/v-ukrajini-pobilshalo-vipadkiv-domashnogo-nasillya-na-80-bilshe-nizh-za-2023-rik-304084/>
⁴⁴ https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/updated_vaw_eng_web4-2.pdf

(iii) one in ten women has suffered harassment; (iv) more than one in five women women (22%) report having experienced a form of physical violence at the hands of an adult before the age of 15, usually slapping and beating, mainly by their parents⁴⁵.

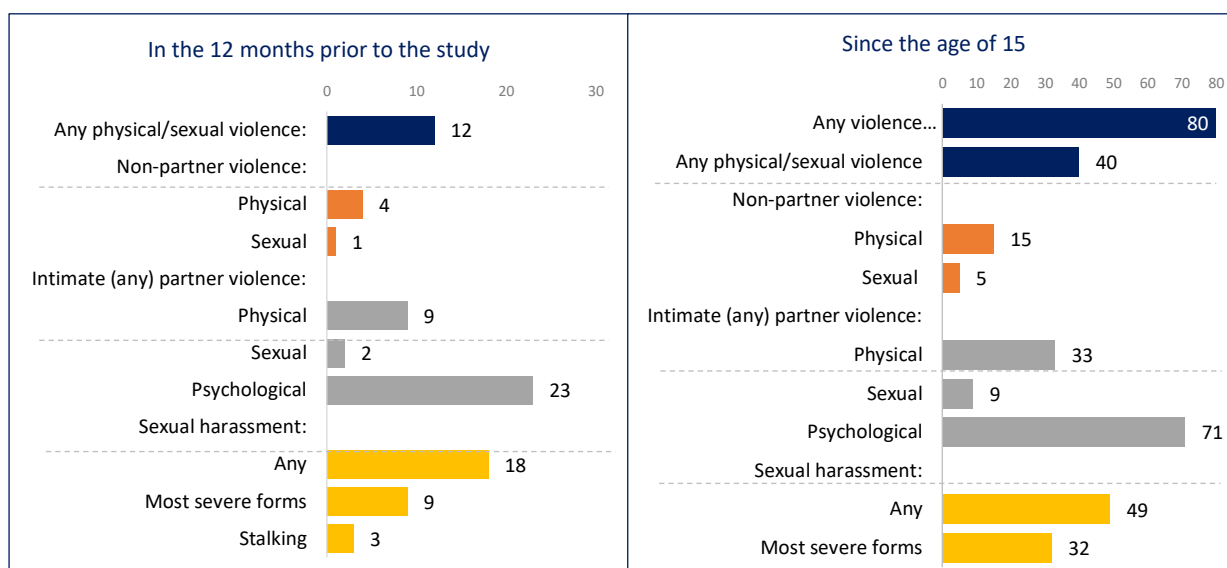


Figure 12. Prevalence of violence among women in Moldova, %
Source: OSCE-led survey on violence against women (2018)

Domestic violence and intimate partner violence against women

Domestic violence and IPV is a widespread issue in Ukraine, with two out of three women experiencing some form of violence in their lifetime. According to a UNDP survey, approximately 26 % of women aged 15 and older have experienced violence from an intimate partner, while 5 % have suffered violence from other men⁴⁶. Controlling behaviour (55%), abusive behaviour (53%), economic violence (20%), and using children to blackmail victims (12 %) were among the most common forms of intimate partner violence as of February 2022⁴⁷. According to the October 2024 update by the Office of the Prosecutor General of Ukraine, the number of criminal cases related to domestic violence has increased by 80 % since 2023. As of October 2024, over 8,185 criminal proceedings have been initiated, with more than 5,000 survivors identified, most of whom are women and children⁴⁸. This sharp rise in reported cases is largely attributed to the effects of the ongoing war, which has exacerbated existing social stressors and created conditions that foster violence, particularly in the domestic sphere.

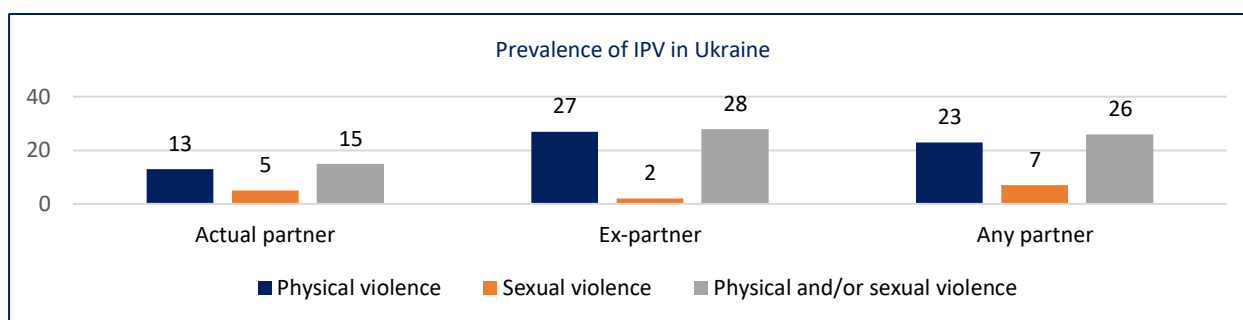


Figure 13. Prevalence of IPV in Ukraine, %
Source: OSCE-led survey on violence against women (2019)

⁴⁵ <https://progen.md/wp-content/uploads/2022/06/ENG-RO-Raportul-de-tara-in-domeniul-egalitatii-de-gen.pdf>

⁴⁶ United Nations Development Programme, *Gender Profile of Ukraine*, 2020. <https://www.undp.org/ukraine/gender-profile-ukraine>

⁴⁷ Ukraine. Third Rapid Damage and Needs Assessment (RDNA3). February 2022 – December 2023. <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2024-02/UA%20RDNA3%20report%20EN.pdf>

⁴⁸ Ukrainian Pravda. PGO: Incidence of Domestic Violence in Ukraine Increases by 80% in a Year. 3 October 2024.

<https://life.pravda.com.ua/society/v-ukrajini-pobilshalo-vipadkiv-domashnogo-nasillya-na-80-bilshe-nizh-za-2023-rik-304084/>

In Georgia, 22,9% of women face domestic violence and intimate partner violence, being the most pervasive form of VAW. According to the National Study on Violence against women in Georgia, conducted in 2022, psychological IPV is the most common form of intimate partner violence, being experienced by 20,5% of Georgian women. Economic violence was experienced by 7,2% of respondents. The least common form of violence to which the Georgian women were exposed was the sexual intimate partner violence, being faced by 3% of women. It's worth mentioning that 38.2% of women reported not disclosing their experiences of domestic and intimate partner violence to anyone. This suggests that the actual prevalence of violence against women is significantly underreported.

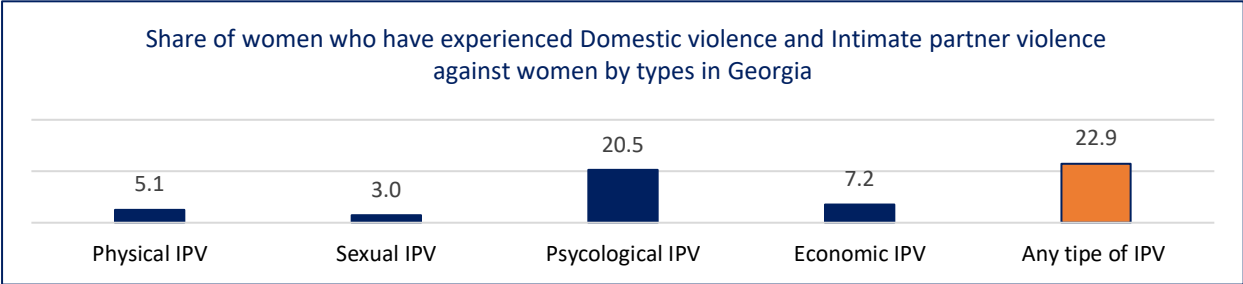


Figure 14. Share of women from Georgia who have experienced Domestic violence and IPV, by types, %, 2022
 Source: National study on Violence against Women in Georgia, UN Women

In the Republic of Moldova, about 73%⁴⁹ of women have been subjected to at least one form of violence from an intimate partner at some point in their lives. Psychological violence is the most widespread form of violence - 71%, followed by physical violence - 33%, which is far above the EU average. The OSCE study found that in the Republic of Moldova, family violence is a frequent phenomenon, and the impact of violence can be serious and long-lasting. More than half (55%) of women in the Republic of Moldova, which is four times more than in the EU (14%), consider domestic violence to be a private matter that should be resolved within the family. These stereotypes and prejudices, reinforced by friends, relatives, representatives of various authorities, perpetuated by religious institutions, cause women to suffer in silence. The number of women who report acts of violence by their current partner to the Police in the Republic of Moldova is very low - 8.4%. More often than not, women do not believe that reporting experiences of violence would provide them with protection. According to victims, even when violence is reported, the outcomes, such as holding the perpetrator accountable or applying appropriate punishment, are debatable.

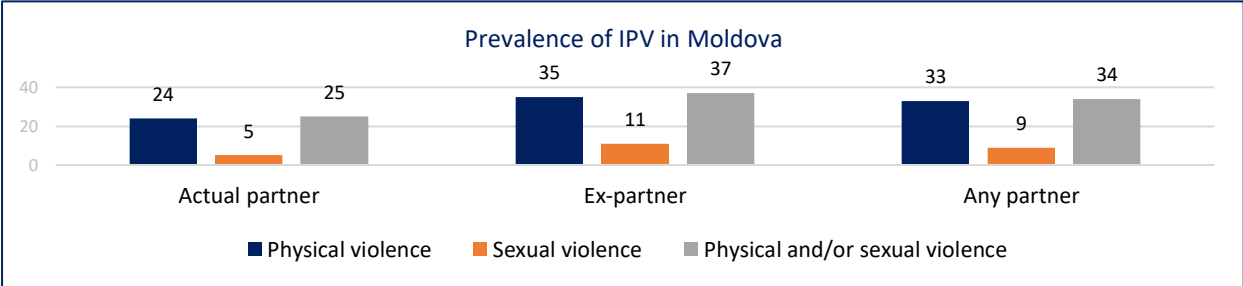


Figure 15. Prevalence of IPV in Moldova, by types, by partners, %, 2018
 Source: OSCE study on violence against women in the Republic of Moldova

Non-partner violence

As regarding non-partner violence since the age of 15, 6.5% of Georgian women indicated they had experienced physical violence, and 1.5% reported experiencing sexual violence, including rape. The most common forms of non-partner physical violence experienced by women in Georgia include being pushed or having their hair pulled (4.1%) and being slapped, hit, beaten, kicked, or otherwise physically harmed (3.0%). Women aged 15–24 are more likely to have experienced non-partner physical violence since the

⁴⁹ https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/03/Programul-VFF-si-VF_-15.03.2023_final.pdf

age of 15, with 12.2% reporting such incidents, compared to older women. Notably, the proportion of women who have experienced non-partner physical violence tends to decrease with age. Among women who had ever experienced non-partner physical violence, 25% reported that the perpetrator was a friend or acquaintance, while 17.1% indicated that the violence was committed by their mother or stepmother. Although less common, some women reported that the perpetrator was their brother or sister (11.9%), a teacher (11.3%), a stranger (10.4%), or another individual (17.1% in total). Half of the women who experienced non-partner physical violence since the age of 15 remained silent and did not disclose the violence to anyone, and only 9.0% reported the most recent incident to the police. Also, only 1.5% of women between the ages of 15 and 69 reported having experienced at least one form of non-partner sexual violence during their lifetime. More precisely, 1.3% of women reported instances of attempted forced sexual intercourse, 0.2% had experienced forced sexual intercourse, and 0.1% were coerced into sexual activity while incapacitated due to intoxication or drug use. It is important to note that nearly half of the women reported that they did not disclose their experiences of non-partner sexual violence to anyone. More than one-third (38.1%) of these women identified the perpetrator of the non-partner sexual violence as a stranger. Additionally, 20.5% reported that the perpetrator was a friend or acquaintance, 16.7% indicated it was someone they had recently met, 8.6% identified someone from their workplace, and 18.8% mentioned another individual as the perpetrator.

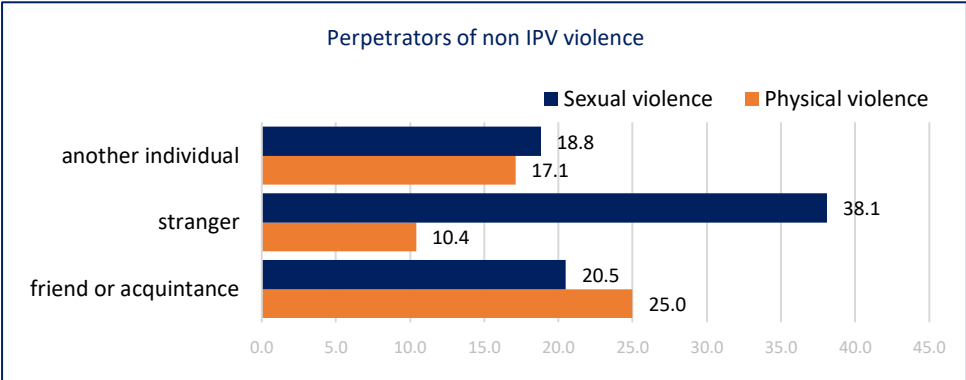


Figure 16. Perpetrators of non IPV violence in Georgia, by types, %, 2022
 Source: National study on Violence against Women in Georgia, UN Women

15% of Moldovan women reported being subjected to physical violence from a non-partner since the age of 15, 4% experiencing such violence 12 months prior to the survey⁵⁰. For their part, 5% reported being subjected to sexual violence from a non-partner since the age of 15, 1% experiencing such violence 12 months prior to the survey. The most common forms of non-partner physical violence included pushing or shoving and slapping, experienced by 8% of women since the age of 15 (and 2% 12 months prior to the survey). The most serious incidents of non-partner violence occurred behind closed doors. More than a third of the most serious incidents took place in woman's own home (34%).

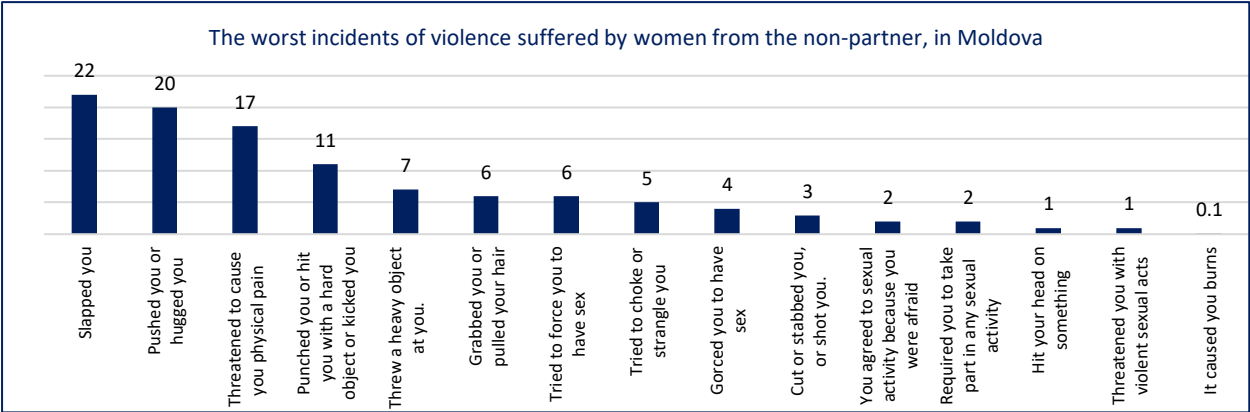


Figure 17. Prevalence of worst incidents of violence suffered by women from Moldova from the non-partner, by types, %, 2018 Source: OSCE survey on violence against women in the Republic of Moldova

⁵⁰ https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/425867_0.pdf

More than one in five (22%) of Ukrainian women say that they have experienced physical violence at the hands of a non-partner since they were 15 years old, while 5% indicate that they have experienced sexual violence⁵¹. The most prevalent form of physical violence at the hands of a non-partner is being pushed or shoved, which 16% of women say they have experienced since the age of 15 (and 4% in the 12 months prior to the survey). The most serious incidents (the one that had the most impact on the woman, including threats of physical or sexual violence) at the hands of non-partners tend to be physical rather than sexual, in line with the overall prevalence. Around a third of women say the most serious form of violence they ever experienced at the hands of a non-partner involved being pushed or shoved. More than two in five of the most serious incidents (42%) took place in the woman’s own home.

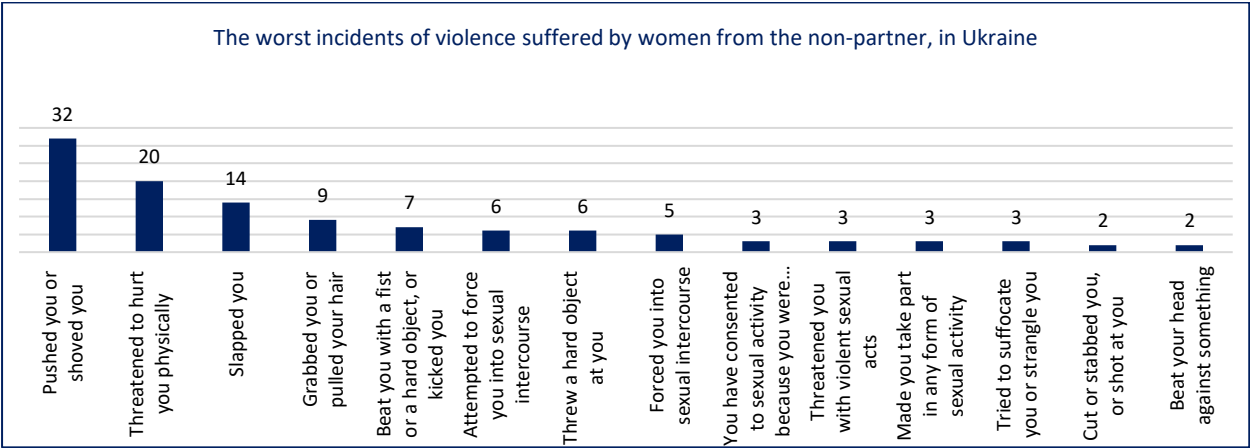


Figure 18. Prevalence of most serious incidents of violence suffered by women from Ukraine from the non-partner, by types, %
Source: OSCE study on violence against women in Ukraine, 2018

Sexual harassment

Half of all women aged 15+ from Ukraine have experienced at least one form of sexual harassment in public places, workplaces, or educational institutions. Almost half of women (49%) say they have experienced at least one form of sexual harassment since they were 15 years old, and around one in six (17%) say they were sexually harassed in the 12 months prior to the survey. More than a third of women (35%) indicate that they have experienced a more serious form of sexual harassment, and 10% of women say the same about the 12 months prior to the survey. The most common forms of sexual harassment women said they had experienced are intimidation through staring or leering (24%); unwelcome touching, hugging or kissing (23%); and sexually suggestive comments (20%).

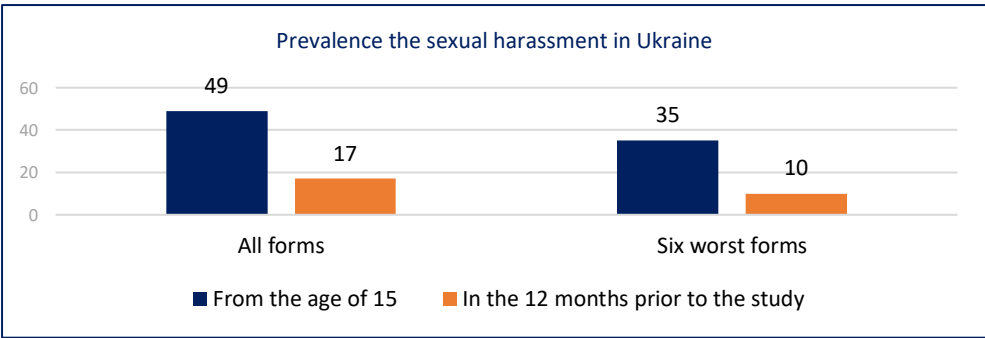


Figure 19. Prevalence of sexual harassment in Moldova, by types, %, 2018
Source: OSCE study on violence against women in Ukraine

In Georgia, 24.5% of women have experienced sexual harassment at some point in their lifetime. This form of violence primarily occurs in public spaces. The most common location is on the street or in an alley (41.2%), followed by public transportation (28.0%). While less common, some women also reported

⁵¹ https://www.osce.org/files/f/documents/1/3/440312_0.pdf

experiencing sexual harassment in schools or universities, workplaces, their own or another person's home or garden, and other public spaces. The most common form of sexual harassment reported by Georgian women is being stared at or leered at in a way that made them feel uncomfortable or humiliated (15.2%). This is followed by being asked intrusive questions about their sexual, intimate, or private life, which made them feel uncomfortable, embarrassed, or offended (10.1%), and receiving comments about their body or physical appearance that caused discomfort, embarrassment, or offense (7.5%). Other forms of sexual harassment are reported less frequently. Moreover, women aged 15–24 in Georgia are the most likely to have experienced sexual harassment, with 45.1% reporting such incidents. As women age, the likelihood of experiencing sexual harassment decreases significantly. Women aged 15–24 are nearly three times more likely to face sexual harassment compared to women aged 55 and older. Furthermore, in the majority of cases (55.9%), the perpetrators of this type of harassment are strangers.

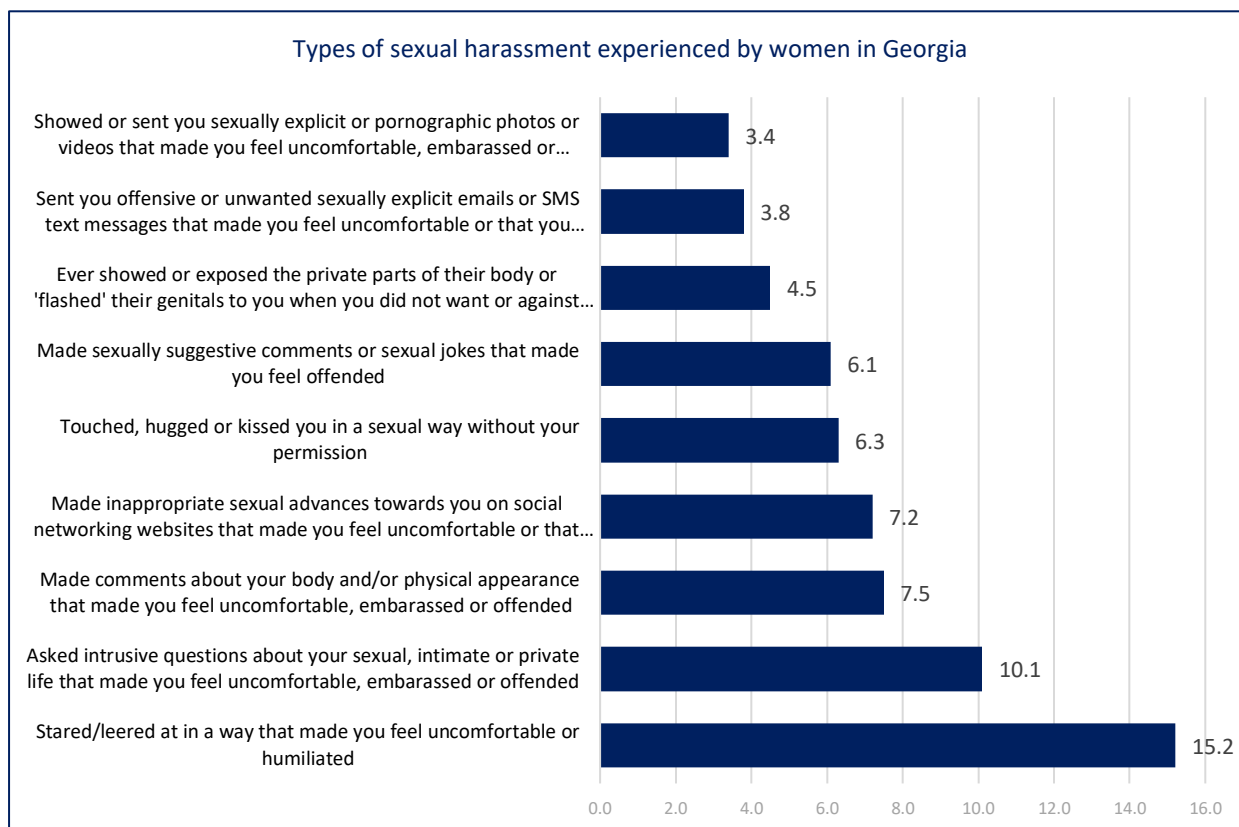


Figure 20. Types of sexual harassment experienced by women in Georgia, by types, %, 2022
 Source: National study on Violence against Women in Georgia, UN Women

Sexual harassment is highly prevalent in Moldova. Almost half (49%) of women have experienced at least one form of sexual harassment since the age of 15, and almost one in five had such an experience in the 12 months prior to the survey (18%). Harassment experiences are more common among younger women: those aged 18-29 (63%), those without children (68%) and students (70%). Nearly a third of women have faced one or more of the six the most severe forms of sexual harassment⁵² since the age of 15 (32%), and one in ten (9%) reported experiencing such violence in the 12 months prior to the survey⁵³. The research carried out among employed people indicates a worrying situation regarding the women's safety at work. In the 12 months prior the survey conducted in 2023 about 18% of employed women experienced subtle forms of harassment at least once every 2-3 months another 25% encountered serious forms of harassment in the workplace⁵⁴. As regarding the educational environment, it was found that, during their

⁵² The worst forms of sexual harassment are: "unwanted touching, hugging or kissing", "offensive comments or jokes that offended you", "someone sent or showed you sexually explicit images, photos or gifts that offended you", "someone exposed themselves indecently in front of you", "someone forced you to watch or look at pornographic material against your wish" and "unsolicited emails or text messages with sexually explicit content that offended you." Prevalence of the worst forms of sexual harassment are based on the answers of respondents who reported on their encounter with at least one of these six forms of sexual harassment at least once.

⁵³ https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/425867_0.pdf

⁵⁴ https://progen.md/wp-content/uploads/2023/04/Raport_HS_munca_merged.pdf

lifetime, one in five young person studying in technical vocational and higher education has been exposed to some form of sexual harassment. Subtle forms of sexual harassment are particularly common and often go unrecognized or perceived as forms of abuse. About 15% of students in technical vocational education reported experiencing subtle forms of harassment at their place of study, and about 4% encountered extremely serious forms, such as being coerced or threatened into sexual relations. More than 20% of female students in vocational technical education and higher education reported experiencing subtle forms of sexual harassment at least once every 2-3 months in the past 12 months. The frequency of sexual harassment cases is significantly higher among young women, regardless of the specific form of harassment⁵⁵.

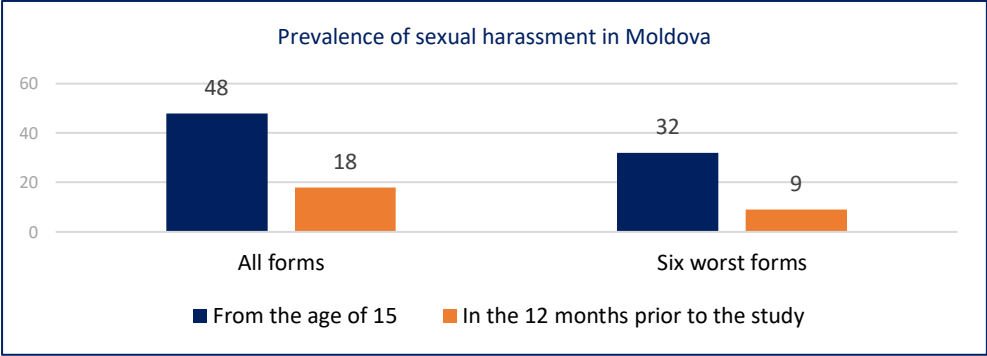


Figure 21. Prevalence of sexual harassment in Moldova, by types, %, 2018
 Source: OSCE study on violence against women in the Republic of Moldova

Hate speech

Since 2018, more than 2000 cases of hate speech have been identified in the Republic of Moldova across public, audiovisual and online spaces, targeting various social groups, particularly women, politicians, LGBTQI+ individuals and people with disabilities⁵⁶. Prominent figures such as politicians, opinion leaders, journalists, and religious actors have used hate speech in political and religious context, especially during electoral campaigns. For instance, hate speech incidents included: incitement to violence against people who support or promotes the Unification of the Republic of Moldova and Romania, exemplified by the promotion of an image depicting a hanged person with the inscription "Unirea", shared on social media on the eve of the 100th anniversary of the Unification of Bessarabia and Romania; hateful messages targeting Syrians, Arabs and Muslims fuelled by fake news about an alleged "agreement" between the then-presidential candidate Maia Sandu and the German Chancellor, Angela Merkel, to allow 30,000 Syrians into Moldova ; discriminatory messages against LGBTQI+ individuals, particularly during the Pride March; xenophobic slogans such as: "The country is in danger! We won't give the country to foreigners!"; the taking over of Vladimir Putin's statements about the "de-Ukrainization" of Ukraine by the media institutions of the Republic of Moldova without offering alternative viewpoints or thorough explanations⁵⁷. Hate speech has varied in focus depending on the social and political context. For example, in 2019, hate speech largely targeted women; during the 2020-2021 electoral period, politicians were the primary targets; in early 2022, following the onset of the war in Ukraine, Ukrainians became the main targets of hate speech.

Obstetric and gynaecological violence

Half of the women who have given birth in Moldova, have experienced obstetric violence during labour, delivery or gynaecological examination⁵⁸. Globally, the issue of disrespect and abuse during childbirth and gynaecological examination has been a topic of concern for some time. However, in Europe, recognition and interest in this type of violence only began to rise significantly between 2017-2018 and have reached

⁵⁵ https://progen.md/wp-content/uploads/2021/12/Raport_hartuire_sexuala_in_sistemul_educational_web-1.pdf
⁵⁶ <https://promolex.md/wp-content/uploads/2024/06/DE-CE-UN-DISCURS-DE-URA-ESTE-O-PROBLEMA.pdf>
⁵⁷ <https://juridicemoldova.md/16477/discursul-de-ura-in-republica-moldova-intre-prevenire-si-reglementare-unde-suntem.html>
⁵⁸ <https://progen.md/wp-content/uploads/2023/06/Raport-VOG-RO-ENG.pdf>

the agenda of the decision makers in the past two years. At the same time, there is no representative data on the prevalence of obstetric and gynaecological violence at the EU level, Moldovan’s study, conducted in 2023, being the first of its kind. The survey revealed that many women who experienced obstetric violence reported low professional standards, involving medical interventions and procedures during childbirth performed without their consent, followed by poor interactions with the doctor, lack of empathy, inadequate treatment and insufficient care. Abusive treatments, which include verbal, sexual or physical abuse also contribute significantly to this problem. In this context, one-third of women reported being subjected to obstetric manoeuvres without their consent or receiving inadequate treatment during childbirth. One of the most significant findings of this report is that only 6% of cases of obstetric and gynaecological violence were formally reported.

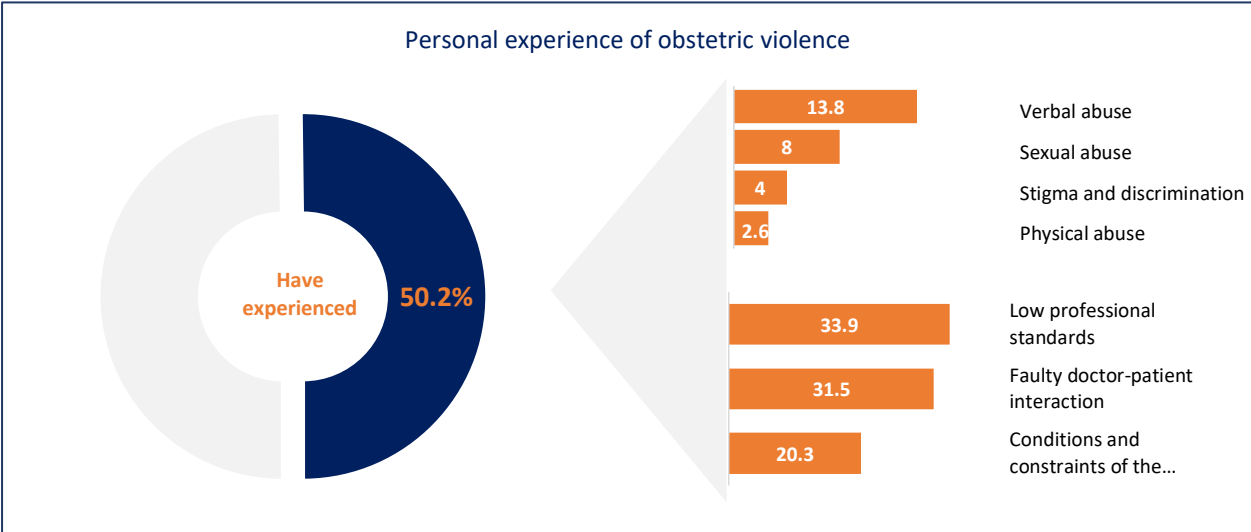


Figure 22. Share of women from the Republic of Moldova who faced various forms of obstetric violence during childbirth and/or gynaecological examinations, %
 Source: “NO VOICE. NO LAW. NO JUSTICE. The first national study on the obstetric and gynaecological violence in the Republic of Moldova”, Centre Partnership for Development, 2023

Conflict-related sexual violence

Conflict-Related Sexual Violence (CRSV) has emerged as a grave issue in Ukraine, with 274 criminal investigations initiated as of March 2024. CRSV is being used as a weapon of war by Russian forces. As of March 2024, the Prosecutor General’s Office is investigating 274 criminal proceedings for sexual violence committed during the war. The number of CRSV cases reported in 2023 doubled compared to 2022, attesting increased trust in the capacity of the authorities to investigate these cases and provide support to survivors⁵⁹. However, the true extent of CRSV remains unclear due to restricted access to occupied territories and the deeply sensitive nature of these offenses. CRSV has far-reaching consequences, including long-term psychological trauma, physical injuries, sexually transmitted diseases, and the breakdown of families and communities.

GLOBAL INDICATORS

Global ranking	Measured dimensions	Ranking by country
The Global Gender Gap Index	The Global Gender Gap Index annually benchmarks the current state and evolution of gender parity across four key dimensions: Economic Participation and Opportunity, Educational Attainment, Health and Survival,	Georgia: 69 th place Ukraine: 63 th place Moldova: 13 th place

⁵⁹ Ukraine. National Report on the results of a comprehensive review at the national level on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) in 2020-2024. May 2024.

	and Political Empowerment.	
Inter-Parliamentary Union⁶⁰ (IPU) ranking	The IPU ranking reflects the percentage of women in national parliaments, based on data collected from national legislative bodies. This data indicates the number of seats occupied by women in Parliament at a specific time.	Georgia: 126 th place Ukraine: 112 th place Moldova: 26 th place
Women Business and the Law Index⁶¹ by the World Bank	The index measures how laws and regulations affect women’s economic opportunity. Overall scores are calculated by taking the average score of each index (Mobility, Workplace, Pay, Marriage, Parenthood, Entrepreneurship, Assets and Pension), with 100 representing the highest possible score.	Georgia: 88 points Ukraine: 85 points Moldova: 90.6 points
Human Development Index⁶² (HDI) by UNDP	The index represents a summary measure of average achievement in key dimensions of human development.	Georgia: 0.812 points <i>(Very high human development)</i> Ukraine: 0.734 points <i>(High human development)</i> Moldova: 0.763 points <i>(High human development)</i>
Gender Development Index⁶³ (GDI) by UNDP	GDI measures gender gaps in human development achievements by accounting for disparities between women and men in the three basic dimensions of human development. The GDI is the ratio of the HDIs calculated separately for females and males using the same methodology as in the HDI.	Georgia: 1.005 points <i>(+0.002 comparing to 2021)</i> Ukraine: 1.021 points <i>(+0.003 comparing to 2021)</i> Moldova: 1.033 points <i>(+0.004 comparing to 2021)</i>
Gender Inequality Index⁶⁴ by UNDP:	GII reflects gender-based disadvantages in three dimensions— reproductive health, empowerment and the labour market. It shows the loss in potential human development due to inequality between female and male achievements in these dimensions. It ranges from 0, where women and men fare equally, to 1, where one gender fares as poorly as possible in all measured dimensions.	Georgia: 0.283 points <i>(-0.004 comparing to 2021)</i> Ukraine: 0.188 points <i>(- 0.001 comparing to 2021)</i> Moldova: 0.156 points <i>(-0.004 comparing to 2021)</i>
Social institutions and gender index⁶⁵ (SIGI) by OECD:	SIGI represents an index measuring discriminatory social institutions. Dimensions range from 0 to 100, with 0 indicating no discrimination and 100 indicating absolute discrimination against women.	Georgia: 28 points Ukraine: 16 points Moldova: 11 points

⁶⁰ IPU - https://data.ipu.org/women-ranking/?date_year=2024&date_month=09

⁶¹ WB - <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sg-law-idx>

⁶² HDI - <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24overviewen.pdf>

⁶³ GDI - <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>

⁶⁴ GII - <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

⁶⁵ SIGI - https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4607b7c7-en/1/4/1/index.html?itemId=/content/publication/4607b7c7-en&csp_a6be4df33c99961512705b97977ea566&itemIGO=oecd&itemContentType=book

WOMEN'S LEADERSHIP AND POLITICAL PARTICIPATION

Women's equal participation and leadership in political and public life are essential to achieving the sustainable development in every country. However, data show that women are underrepresented at all levels of decision-making worldwide and that achieving gender parity in political life is far off, from the local to the global level. Women are underrepresented not only as voters, but also in leadership roles, whether in elected offices, civil services, the private sector and academia. Women face significant obstacles in participating in political life. As the 2011 UN General Assembly [resolution on women's political participation](#) notes, "Women in every part of the world continue to be largely marginalized from the political sphere, often as a result of discriminatory laws, practices, attitudes and gender stereotypes, low levels of education, lack of access to health care and the disproportionate effect of poverty on women."

WOMEN IN ELECTIONS

The trends regarding the participation of women in the electoral process reflect a steady growth in their political engagement. The highest rate of participation of women in **Ukraine's** parliamentary elections (Verkhovna Rada) since independence was recorded in 2019. Thanks to the implementation of the gender quota during that election campaign, 1,314 (22,5%) women registered as candidates, compared to 19,1% in 2006 parliamentary elections⁶⁶. In **Georgia**, in 2020 parliamentary elections, women comprised 44.3% of candidates registered for the proportional representation component, and 21.8% for the majoritarian component. This represents a considerable increase compared to previous elections. In the 2016 parliamentary elections, women comprised 37% of candidates for the proportional component and 17.5% for the majoritarian component. In the 2012 parliamentary elections, the proportion of women among candidates for the proportional component was 31.3%, indicating a 6% increase in 2016 and 13.35% for the majoritarian component – 4% less than in 2016⁶⁷. In **Moldova**, similarly to Ukraine and Georgia, the last parliamentary elections in 2021 registered the highest share of women candidates – 46,7%. A 12% increase as compared to the 2019 elections and 16% as compared to the 2014 parliamentary elections⁶⁸. The legislative provisions aiming at ensuring fair elections (gender quota and placement provisions on candidates lists) led to an increase in the number of women candidates.

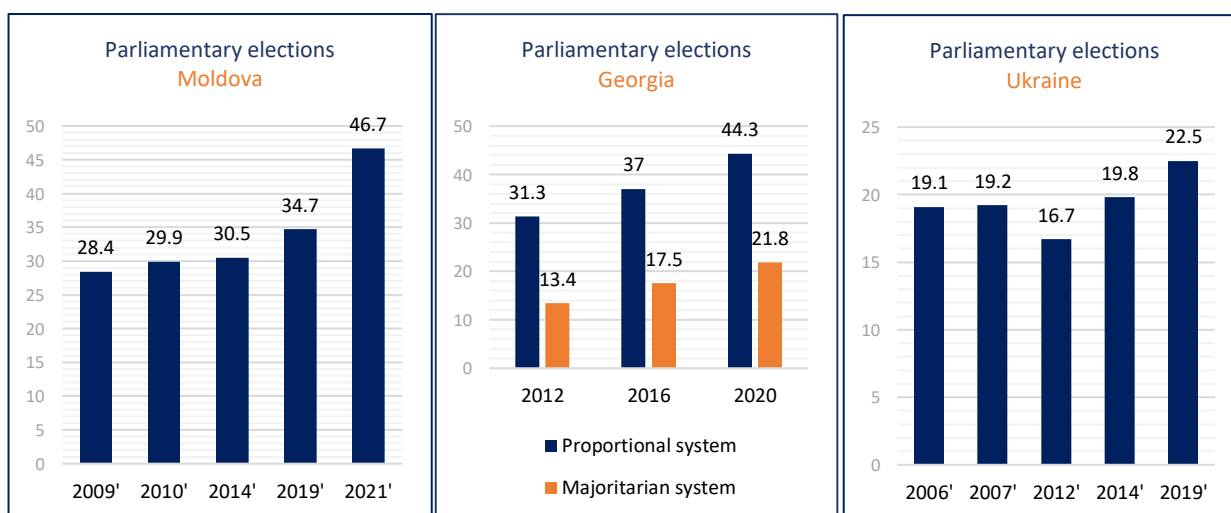


Figure 23. Proportion of women among the candidates for the parliamentary elections, %
Source: Central Election Commission (Moldova), Election Administration (Georgia), Central Election Commission (Ukraine)

⁶⁶ <https://www.cvk.gov.ua/novini/zhinki-u-polititsi-genderniy-analiz-vivoriv-narodnih-deputativ-ukraini.html>

⁶⁷ <https://genderstatistics.cec.gov.ge/>

⁶⁸ https://progen.md/wp-content/uploads/2021/06/Raport_Analiza_Reprezentare_Intermediar.pdf

Local elections reflect a similar trend of gradual increase in the number of women candidates. In the 2014 local elections in Georgia, women comprised 33.1% of the candidates registered for the proportional component and 14.97% for the majoritarian component. Following the introduction of gender quotas in 2021, the proportion of women candidates further increased to 42.5% for the proportional component and 17.6% for the majoritarian component⁶⁹. Moldova has also experienced a comparable upward trend following the adoption of gender quotas and placement provisions for candidates lists. In the 2023 local elections, women made up 45.3% of candidates for district/municipal councillor positions (a 15% increase compared to the 2015 election and a 2% increase compared to 2019). For local councillor positions, the share of women reached 47.2% (a 12% increase compared to 2015 and 1.4% compared to 2019). However, the share of women running for mayor position was only 30.3% of the candidates, registering a modest increase of 3% compared to the 2019 elections and only 7% compared to the 2007 local elections, which shows a very slow, but nevertheless steadily positive trend⁷⁰.

WOMEN IN LEGISLATIVE AND EXECUTIVE POWER

Globally, only 26.9% of parliamentarians in single or lower houses are women. Data show that only six countries have 50% or more women in parliament in single or lower houses: Rwanda (61%), Cuba (56%), Nicaragua (54%), Andorra (50%), Mexico (50%), New Zealand (50%), and the United Arab Emirates (50%), while only 22 countries have reached or surpassed 40%, including 13 countries in Europe. Globally, there are 21 states in which women account for less than 10% of parliamentarians in unicameral or lower houses, including two lower chambers with no women at all⁷¹.

Table 3. Global averages of women in national parliaments

	GLOBAL AVERAGES		
	Lower chamber and unicameral	Upper chamber	All chambers
Total MPs	37280	7023	44303
Men	27237	5096	32333
Women	10043	1927	11970
Percentage of women	26.9%	27.4%	27.0%

Source: IPU Parline⁷², 2024

In the European region, the number of women parliamentarians is relatively low, but higher than the global average. Lately a great deal of effort has gone into increasing women's participation in decision-making. On average, 31.7% of parliamentarians in unicameral or lower houses are women. At the EU level, women constitute 40% of European Parliament members, 33% of Member State parliaments and Government Ministers, and European Commissioner roles are equally shared between women and men, at national, local and regional level, however there is still much work to be done to reach gender equality⁷³.

Table 4. European averages of women in national parliaments

	EUROPE		
	Lower chamber and unicameral	Upper chamber	All chambers
Nordic countries	45.9%		45.9%
Western Europe	36.8%	33.8%	35.8%
Southern Europe	28.8%	39.6%	30.8%
Central and Eastern Eu	26.4%	19.9%	25.6%
TOTAL	31.7%	31.6%	31.7%

Source: IPU Parline, 2024

⁶⁹ <https://genderstatistics.cec.gov.ge/>

⁷⁰ <https://progen.md/wp-content/uploads/2024/04/Raport-Alegeri-combinat-1.pdf>

⁷¹ <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

⁷² https://data.ipu.org/women-averages/?date_year=2024&date_month=10

⁷³ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_pol

At the country level (Moldova, Georgia and Ukraine) women’s leadership and political participation vary significantly. According to the [Women’s Political Participation Index](#), all three countries have made progress in terms of political and civic participation, as well as democratic rights, though with slight differences. The Index ranges from 0 to 1 (most equal participation) and captures the extent to which women are represented in the *legislature* and have an equal share of *political power*. The Index shows that over the last 20 years, Moldova’s score increased by 0,21 points, reaching the maximum score (**1 point**) in 2023. Even though Ukraine reached a slightly lower score in 2023 (0,98), its general progress was more prominent (0,3 points increase). On the other hand, Georgia’s progress has been slower, ranging from 0,68 in 2003 to 0,93 in 2023. Although Moldova reached the maximum score (most equal participation), there is still work to be done to ensure an equal political participation. The Index is calculated based on [indicators](#) representing different facets of leadership and democracy that go beyond the women’s representation in the legislature (political rights, civil liberties, participation in elections, the rule of law, etc.) which explains the high score achieved by Moldova.

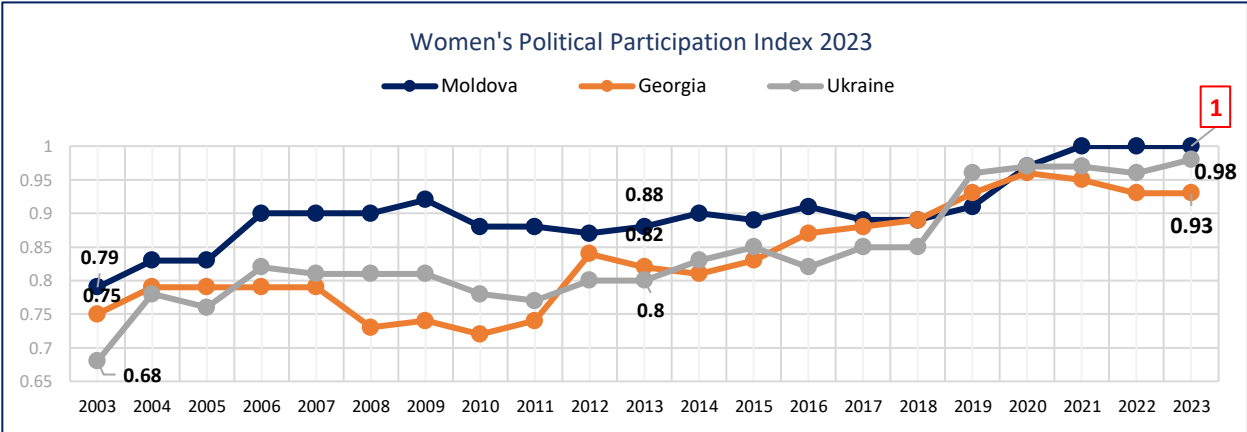


Figure 24. Women's descriptive representation in the legislature and equal share in the overall distribution of power, points
Source: Our World in Data, 2023

Despite the progress achieved, when it comes to leadership, all three countries still face a lower involvement of women, compared to men. The [Global Gender Gap Index](#) benchmark progress towards gender parity across four dimensions: economic opportunities, education, health and political empowerment. The level of progress toward gender parity (the parity score) for each indicator is calculated as the ratio of the value of each indicator for women to the value for men. A parity score of 1 indicates full parity. The political empowerment subindex measures the gap between men and women at the highest level of political decision-making through the ratio of women to men in *parliamentary positions* and the ratio of women to men in *ministerial positions*. In addition, the index includes the ratio of women to men in terms of years in executive office (prime minister or president) for the last 50 years. According to the Index, Moldova reached a higher score (0,350 out of 1), followed by Georgia (0,179) and Ukraine (0,175), who are positioned below the global score for subindex “Political Empowerment” (0,225).

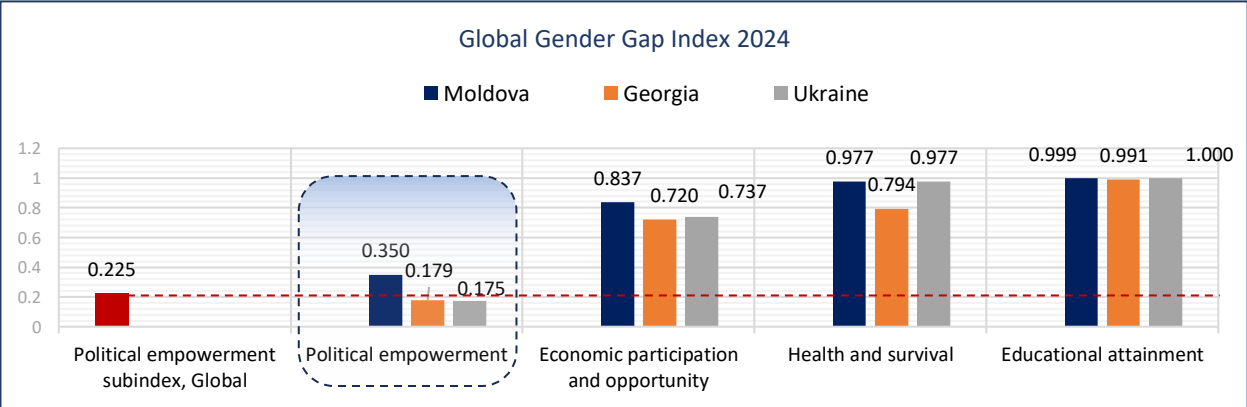


Figure 25. Global Gender Gap Index, points (gender parity score)
Source: World Economic Forum, 2024

Although the political participation score is still low, Moldova and Georgia have a relatively favourable position compared to other countries in the region. According to [Global Gender Gap Index 2024](#), in “Political Empowerment” Europe has an upwards trending trajectory that continues to score progressively higher almost every year. In 2024, Europe has the highest level of political parity of all regions (36%), while Central Asia scores only 15%. Eight economies in the European region show parity at the ministerial level: Norway, Albania, Belgium, Spain, Finland, Iceland, Netherlands and Portugal. Parity in parliaments varies significantly, with 16.7% of the gender gap closed in Cyprus and 90.8% in Iceland. In the European ranking, Moldova is positioned on the 19th place in terms of political participation of women (in parliamentary and ministerial positions, and years in executive office (prime minister or president)), followed by Ukraine on the 35th place. Georgia is positioned on the 2nd place among countries from Central Asia.

Tabel 5. Position of the study countries relative to the countries in Europe and Central Asia, points (gender parity score)

GLOBAL GENDER GAP INDEX 2024 POLITICAL EMPOWERMENT SUBINDEX							
EUROPE							
Economy	Rank		Score	Economy	Rank		Score
	Regional	Global			Regional	Global	
Iceland	1	1	0.972	North Macedonia	22	45	0.313
Norway	2	2	0.746	Austria	23	48	0.303
Finland	3	3	0.734	Croatia	24	50	0.293
Germany	4	6	0.605	Luxembourg	25	55	0.278
Ireland	5	10	0.507	Poland	26	57	0.272
Sweden	6	11	0.506	Bosnia and Herzegovina	27	61	0.257
Spain	7	13	0.494	Malta	28	64	0.251
Belgium	8	16	0.486	Italy	29	67	0.243
United Kingdom	9	18	0.474	Slovakia	30	71	0.224
Switzerland	10	19	0.464	Greece	31	78	0.214
Denmark	11	22	0.452	Romania	32	79	0.213
Netherlands	12	23	0.443	Cyprus	33	82	0.200
Lithuania	13	24	0.440	Montenegro	34	87	0.182
Serbia	14	25	0.438	Georgia⁷⁴	-	88	0.179
Portugal	15	26	0.429	Ukraine	35	91	0.175
France	16	27	0.428	Bulgaria	36	92	0.174
Albania	17	30	0.419	Belarus	37	97	0.168
Latvia	18	35	0.364	Czechia	38	110	0.127
Moldova	19	38	0.350	Turkey	39	114	0.118
Estonia	20	41	0.340	Hungary	40	131	0.069
Slovenia	21	43	0.328				

CENTRAL ASIA			
Economy	Rank		Score
	Regional	Global	
Armenia	1	70	0.228
Georgia	2	88	0.179
Uzbekistan	3	89	0.176
Tajikistan	4	101	0.156
Kyrgyzstan	5	109	0.133
Kazakhstan	6	116	1.116
Azerbaijan	7	133	0.068

Source: World Economic Forum, 2024

⁷⁴ In the regional ranking, Georgia is part of Central Asia. Its placement in the European ranking is for comparative purposes only.

Women continue to face obstacles in pursuing leadership positions within parliament, although gradual improvements have been observed in recent years. Historically, women in Moldova, Georgia and Ukraine have been underrepresented in political life, both at the national and local levels. Despite some progress, female political participation still lags European and global averages. In **Ukraine**, women hold 21% of seats in the Verkhovna Rada (Ukraine’s parliament) as of 2024. The evolution of women’s representation in the Verkhovna Rada over the past two decades shows a slow but steady upward trend. For instance, in the 1990s, women’s representation hovered between 5-8%, with only marginal increases through the early 2010s. The parliamentary elections of 2014 and 2019 marked notable milestones, with women holding 12% of seats in 2014 and 21% in 2019⁷⁵ (see Figure 26). In **Georgia**, women's representation increased following each parliamentary election, albeit at a slow and incremental pace. Since Georgia declared independence 25 years ago, from 1991 to the present, a total of 9 parliamentary and 10 local self-government elections have been held. Each parliamentary election has been conducted under different electoral systems, with the number of seats allocated to winning candidates varying each time. Despite these changes, women's representation in parliament has consistently remained low. From 1992 to 1999, there was virtually no increase in the proportion of women in parliament, with less than 2% rise observed after the 2004 elections. However, this modest progress was reversed in 2008, when women's representation dropped to 5%, despite the same government remaining in power. The 2012 parliamentary elections marked a significant step forward for women's political participation, as the proportion of women in parliament increased to 11%. In the 2020 elections, 31 women were elected, representing 20.7% of the total mandates. However, only 27 women assumed office, accounting for 19.4% of the Members of Parliament⁷⁶. This slow growth has been driven, in part, by advocacy efforts from women’s rights organizations and international pressure to ensure gender equality in political life. Despite these efforts, the pace of change remains slow, and women continue to face significant barriers to entering national politics.

Compared to other two countries, Moldova has registered a significant progress in recent years. Although Moldova has had a similar evolution regarding the number of women in Parliament, rising from 4% in 1990 to 21% in 2014, legislative changes adopted by the Moldovan Government (adoption of gender quota – see Chapter III) to stimulate women's political participation led to a significant increase in proportion of women parliamentarians, reaching 40,6% after the 2021 elections⁷⁷. Legislative changes, alongside with efforts aimed at raising civil awareness, training and mentoring women candidates, and engaging political parties, have also contributed to an increase of women's political participation.

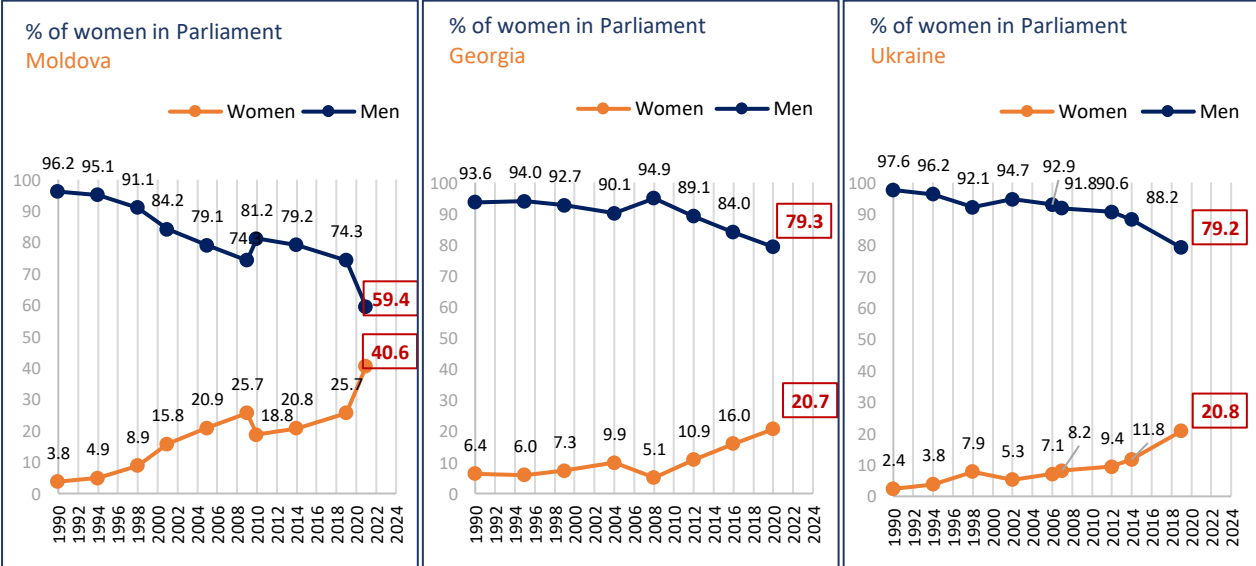


Figure 26. Representation of women in legislature (Parliament), %
 Source: Central Electoral Committee of Moldova, Georgia and Ukraine (data from last parliamentary elections)

⁷⁵ Global Gender Gap Report 2024, [World Economic Forum](#), Cologne, 2024
⁷⁶ [Parliament of Georgia](#)
⁷⁷ [The long path towards equal representation in Moldova’s Parliament](#). Center Partnership for Development (CPD), 2021

While the number of women in Parliament has increased, they remain underrepresented in key leadership roles, such as committee chairs or deputy speaker positions. In Ukraine, as of September 2024, only 5 out of 23 parliamentary committees are chaired by women (21,7%)⁷⁸. In Georgia, women chair only 3 out of 16 parliamentary committees (18,8%)⁷⁹. The limited presence in leadership roles in Ukraine and Georgia reduces women’s ability to influence the legislative agenda and shape policies that address gender equality and other issues critical to women’s rights. Furthermore, women parliamentarians often find themselves excluded from informal networks that dominate decision-making processes, making it more difficult for them to advance within the political hierarchy. In contrast, Moldova demonstrates a stronger representation of women in key leadership roles: 5 out of 11 parliamentary committees are chaired by women, accounting for 45,5%⁸⁰. Additionally, the position of deputy speaker of the Moldovan Parliament is held by a woman. These impressive advancements in women’s political participation have propelled Moldova to the 38th position globally in the ranking for political empowerment⁸¹.

Women are underrepresented in Government as well, especially in the highest-ranking positions. As of the second quarter of 2024, women make up 75,3% of the total civil service workforce in Ukraine. Despite this overall majority, women are significantly underrepresented in the highest-ranking government positions, particularly in Category A⁸² roles, where they account for only 30,8% of top officials (see figure 27). Women’s representation is highest in Category B and Category C, which correspond to mid- and lower- level administrative roles. In Category B, women make up 66,3% of the 38,845 civil servants, while in Category C, which includes the majority of civil servants, 78,3% of the 119,029 employees are women⁸³. A similar situation exists in Georgia: as of 2022 (available data), women comprise 31 percent of the total public service workforce including the Ministry of Internal Affairs (MIA) and 59 percent excluding the MIA. Women comprise 34% in rank I managerial positions and 47% in rank II (mid-level position)⁸⁴. The gender gap widens significantly when considering the gender balance in top managerial positions: women make up only 9 percent of heads of public entities and 15 percent of deputy heads of public entities. In Moldova, women comprise 31 percent of the total public service workforce including the Ministry of Internal Affairs (MIA) and 59 percent excluding the MIA⁸⁵. When it comes to senior level positions, women make up 40%, with an increasing number in the mid- and executive level positions (72,2%). This distribution highlights the gender imbalance in government leadership, as women are concentrated in lower-paying and lower-status roles, with fewer opportunities to advance into top-level positions.

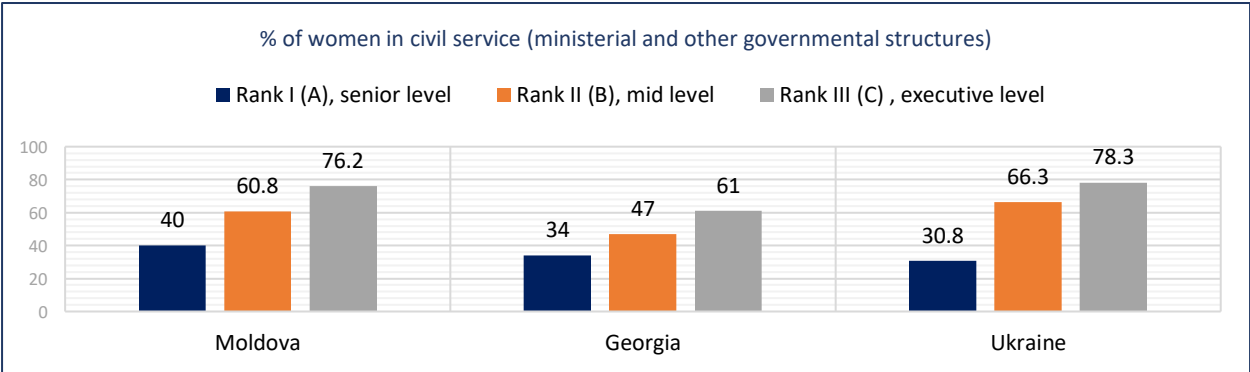


Figure 27. Share of women in public service, by government positions %
 Source: State Chancellery (Moldova), National Agency for Civil Service (Ukraine), UN Women (Georgia)

⁷⁸ Verkhovna Rada of Ukraine
⁷⁹ Parliament of Georgia
⁸⁰ Parliament of the Republic of Moldova
⁸¹ Global Gender Gap Report 2024, World Economic Forum, Cologne, 2024
⁸² ‘A’ grade positions are the senior level of the civil service, ‘B’ grade positions include heads and deputy heads of regional, district public authorities, and heads and deputy heads of the structural subdivisions of public authorities, and ‘C’ grade positions are positions below heads and deputy heads of the structural units of ministries and other central executive and public authorities, heads of territorial units and the structural subdivisions of these public authorities.
⁸³ National Agency for Civil Service. Dashboard on the composition of public officials of Ukraine, 2024
⁸⁴ Gender impact assessment of the law of Georgia on public Service, UN Women Georgia, 2022
⁸⁵ Annual report on the civil service and the status of the civil servant 2023, Moldova State Chancellery, 2024

Despite ongoing efforts to empower women, countries continue to exhibit significantly low female representation in ministerial positions⁸⁶. As of November 2024, women hold five of 21 positions in the Cabinet of Ministers of **Ukraine**, including three deputy prime ministers and first deputy prime minister. Women in ministerial positions comprise 25% of the total ministers (5 out of 20). Women also hold 31 of approximately 105 deputy ministerial positions⁸⁷, reflecting efforts to increase their presence in executive roles. **Georgia’s** political system operates under a dual executive structure, with the president as the head of state and the prime minister as the head of government. By the end of 2023, only 17% of ministers were women (only 2 out of 12 ministers), excluding the male Prime Minister⁸⁸. This represents a decline from 2021, when women held four ministerial positions. The highest share of female ministers in the past 20 years occurred in 2019, when women constituted 45 percent (5 out of 11 ministers)⁸⁹ of the Cabinet. As of 2023, only 1 out of 3 (33 percent) deputy prime ministers is a woman. Even at the deputy ministerial level, women are not fairly represented⁹⁰. In 2021, women made up 26% of deputy ministers, but by 2023, this share had declined to 23.5%. The Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs is the only ministry with more women than men serving as deputy ministers. The Ministries of Internal Affairs and Culture, Sport and Youth currently have no female deputy ministers. The **Moldovan** Cabinet of Ministers consists of 17 members, including the Prime Minister. Currently, women in ministerial position comprise 31%, following recent changes within the Cabinet⁹¹, which places Moldova among the leaders in terms of women’s representation in public administration.

Tabel 6. The composition of the Cabinet of Ministers, 2024

% OF WOMEN IN THE CABINET OF MINISTERS			
	Moldova	Georgia	Ukraine
Number of members of the Cabinet of Ministers	17	13	21
Prime Minister	Male	Male	Male
Deputy Prime Ministers (including First Deputy Prime Minister)	25% 1 out of 4	33% 1 out of 3	50% 2 out of 4
Ministers	31% 5 out of 14	16,7% 2 out of 12	25% 5 out of 20
Percentage of women in Cabinet of Ministers	21% 6 out of 17	15% 2 out of 13	23% 5 out of 21

Source: Cabinet of Ministers of Moldova, Georgia and Ukraine, 2024

Barriers to women’s political participation at the parliamentary and governmental level remain deeply rooted in social norms and institutional obstacles. One of the key challenges preventing women from achieving greater representation in Parliament and Government is the persistence of traditional gender norms, which continue to view politics as a male-dominated sphere. Stereotypes about women’s roles in society continue to limit their political engagement. These norms often result in a lack of support for women candidates, both within political parties and among voters. Women also face challenges in securing financial backing for their election campaigns, as political fundraising remains highly gendered, with male candidates receiving more resources from donors and party structures. Also, limited access to professional networks and a lack of mentorship opportunities are important barriers for women to access leadership positions. These factors prevent women from gaining the visibility and influence necessary to secure high-ranking positions. Furthermore, women’s caregiving responsibilities often prevent them from pursuing time- consuming leadership roles.

⁸⁶ Women's share of government ministerial positions is measured as the proportion of women Cabinet members heading a stand- alone ministry, expressed as a percentage of the total number of Cabinet ministers heading a stand-alone ministry. Positions that are included: Heads of ministries who are full members of the Cabinet, including having a seat in regular Cabinet meetings and full voting or participation rights, and who report directly to the Head of Government.

⁸⁷ [Cabinet of Ministers of Ukraine](#)

⁸⁸ [Cabinet of Ministers of Georgia](#)

⁸⁹ [Georgia’s gender statistics](#)

⁹⁰ [Women in power and decision making in Georgia](#), UN Women, 2024

⁹¹ [Cabinet of Ministers of Moldova](#)

Quotas and gender-sensitive policies have helped boost women's representation, but challenges persist. Ukraine has implemented several measures to promote gender equality in politics, including the introduction of a 30 percent gender quota for party lists in 2013. This quota required political parties to ensure that at least 30% of their candidates are women. However, the effectiveness of this quota has been limited by certain factors. Political parties often placed women candidates in less winnable positions on party lists, undermining the potential impact of the quota. Additionally, enforcement of the quota has been inconsistent, with some parties failing to fully comply with the requirement⁹². In 2020, the quota was raised to **40%**. Now the parties are required to nominate at least two representatives of each gender in every five positions, making it impossible to sideline women (or men) candidates by placing them in less winnable positions on party lists. Also, the Central Election Committee is now prohibited from registering party lists that fail to meet the gender quota⁹³. This requirement will apply to the next parliamentary elections. In Georgia, the adoption of a gender quota (**25%**) mechanism by the Parliament in 2020 has led to significant improvements in women's political representation. Yet, this progress is under threat, as mandatory electoral quotas are set to be abolished in 2024. Given the ever-changing political environment in Georgia, characterized by fragile political parties and inconsistent decision-making, it is uncertain whether women's representation will continue to improve or even remain stable following each election. Therefore, without a legally mandated gender balance requirement, gender equality in Georgia risks becoming precarious, dependent largely on the goodwill of individual politicians rather than being a stable and enduring feature of the political system. Moldova, by contrast, has a better experience in implementing gender quota adopted by the Moldovan Parliament in 2016 and positioning provisions adopted in 2019. According to these legal provisions, the lists of candidates for parliamentary and local elections shall consider a minimum representation quota of **40%** for each gender, and the positioning of candidates on the lists shall be done according to the formula: minimum four candidates for every ten seats. This led to a spectacular increase in number of women in central and local public administration, reaching 40% at the central level.

WOMEN IN LOCAL GOVERNMENT

Women's participation in local governance has been increasing, but the pace of change remains slow. In **Ukraine**, local government is organized into three tiers: an upper tier comprising the City of Kyiv, the City of Sevastopol, and 25 regional-level local government units; an intermediate tier with 136 cities of regional significance and district-level local government units; and a lower tier with 29713 locality-level local government units (including villages, towns, and rural settlements). Each tier has its own structure of the deliberative body which varies from one level to another (city head, chairperson, deputies, mayors). According to latest data from 2020 local elections, men's representation in positions of village, town and city mayors is 5 times greater than women: only 16.6% of heads of territorial communities are women, compared to 83,4% men⁹⁴. **Georgia** is divided into 64 municipalities, of which 5 are classified as self-governing cities, while the remaining 59 are self-governing communities. The most recent local elections for mayor, held in 2021, demonstrated modest improvement⁹⁵, with three women elected as mayors, representing 5% of the total—a rise from the single female mayor elected in 2017. Prior to 2017 there were no women elected as mayors. Although only one woman was elected among the five mayors of self-governing cities, women comprised 17% of the candidates in these elections. Furthermore, while only two women were elected mayors out of the 59 self-governing municipalities, Tbilisi, the capital, exhibited the highest representation of female candidates. Additionally, it is noteworthy that all 10 state representatives (governors) in Georgia's regions are men, and the country has yet to have a female governor in its history. **Moldova** consists of 32 districts, 13 municipalities and two recognized autonomous territorial units, and 843 villages (except for the localities on the left bank of the Dniester River). In the 2023

⁹² [How Ukraine's Gender Quota Works in Practice?](#), Open Democracy, 2020

⁹³ [Election Code of Ukraine](#). Amended in accordance with the Laws of Ukraine No. 720-IX dated 17.06.2020, No. 805-IX dated 16.07.2020. mended in accordance with the Laws of Ukraine.

⁹⁴ [Gender monitoring of local elections](#), Central Election Commission Ukraine, 2020

⁹⁵ <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power>

elections, 24% of women candidates (215 women) won mayoral offices, marking a 2% increase as compared to the 2019 elections. This upward trend has been observed across the past four elections⁹⁶.

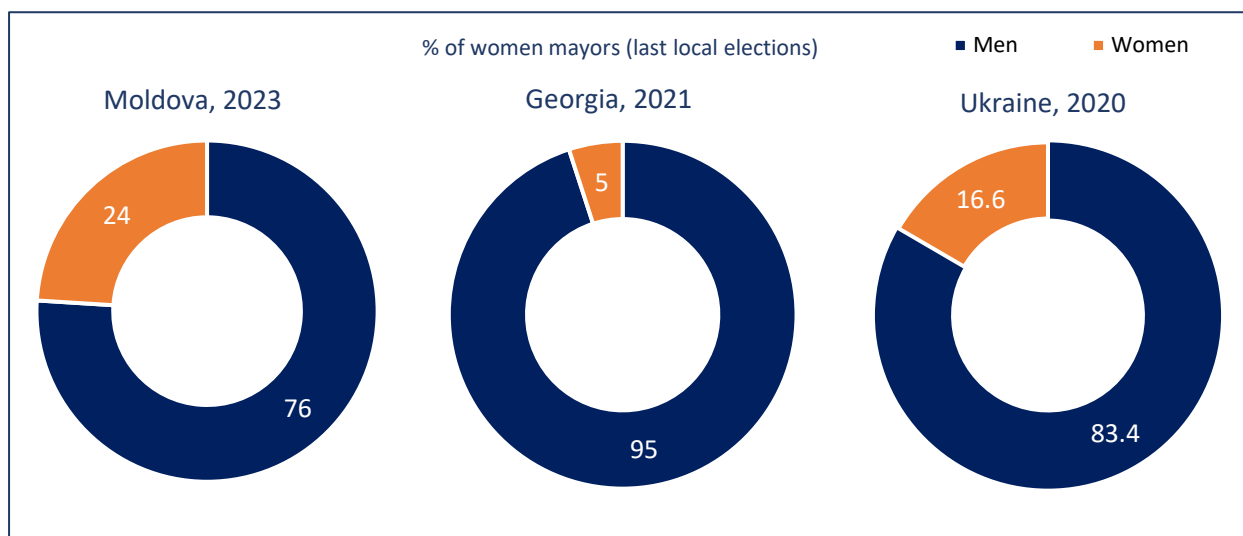


Figure 28. Percentage of mayors in the last local elections, by gender
 Source: Monitoring 2023 local elections (Moldova), State Statistics Service, 2021 (Georgia), Gender monitoring of 2020 local elections (Ukraine)

Women’s representation in local decision-making (councils) has seen gradual improvement, though gender disparities persist in leadership roles across local councils and executive bodies. In **Moldova**, the implementation of a 40% gender quota has led to a relatively fair representation of both genders in all administrative-territorial units at both levels I and II. However, the data show significant disparities between district/municipal and local councils. In district/municipal councils men dominate, comprising 66.6% of those elected, while women constitute only 33.3%. Conversely, local councils exhibit a more balanced representation, with 59.7% men and 40.3% women serving in this position (see Figure 29). In **Ukraine**, women’s participation in local governance has been increasing slowly. The introduction of a gender quota during the October 2020 local elections significantly boosted women’s representation. As a result, women now constitute 27.8 percent of members in regional councils, 34.3 percent in district councils, 32.6 percent in councils of settlements with more than 10,000 voters, and 41.3 percent in councils of settlements with fewer than 10,000 voters. Despite this progress, women’s representation in leadership positions remains low, with only 16.6 percent of heads of territorial communities being women following the 2020 elections⁹⁷.

Over the past decade, there was virtually no increase in the proportion of women in local governance in Georgia, particularly within local councils, until 2014, after which a gradual increase in the share of women became evident. This change can be attributed to various efforts aimed at raising civil awareness, training women candidates, and engaging political parties, as well as the introduction of legislative initiatives and proposals designed to enhance women's representation at the local level. Overall, considering both, proportional and majoritarian systems, in local self-governance councils, the percentage of women elected increased from 13.8% in 2017 to 24% in the latest 2021 elections⁹⁸, reflecting a significant advancement. Moreover, among majoritarian candidates elected in the 2021 elections, 92.86% were men and 7.14% were women. Still, the short-lived gender quota mechanism had a particularly notable and successful impact, as evidenced by the increase of the number of women elected through proportional system in local councils - from 190 (19.59%) in 2017 to 441 (31,4%) in the most recent 2021 elections, marking a significant improvement compared to previous years (see Figure 29)⁹⁹. This positive trend is anticipated to be reversed with the abolition of mandatory electoral quotas and the transition to

⁹⁶ [Local elections 2023: between perceptions and realities](#), Center Partnership for Development (CPD), 2023
⁹⁷ [Gender monitoring of local elections](#), Central Election Commission, 2020
⁹⁸ <https://genderstatistics.cec.gov.ge/>
⁹⁹ <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power>

fully proportional elections by the end of 2024. Historically, when a mixed electoral system is converted to a fully proportional system, there is a tendency for majoritarian candidates to occupy the top positions on proportional candidate lists, which could undermine the progress made in women's representation.

Women's representation in local councils varies significantly between urban and rural areas. Women's representation in local councils tends to be higher in rural municipalities and smaller towns, where strong community ties and grassroots engagement play a larger role in the political process. In contrast, in larger cities and urban areas (at district and regional levels), male-dominated political networks often make it more challenging for women to gain access to decision-making positions. This disparity underscores the need for targeted strategies to overcome the barriers women face in larger municipalities.

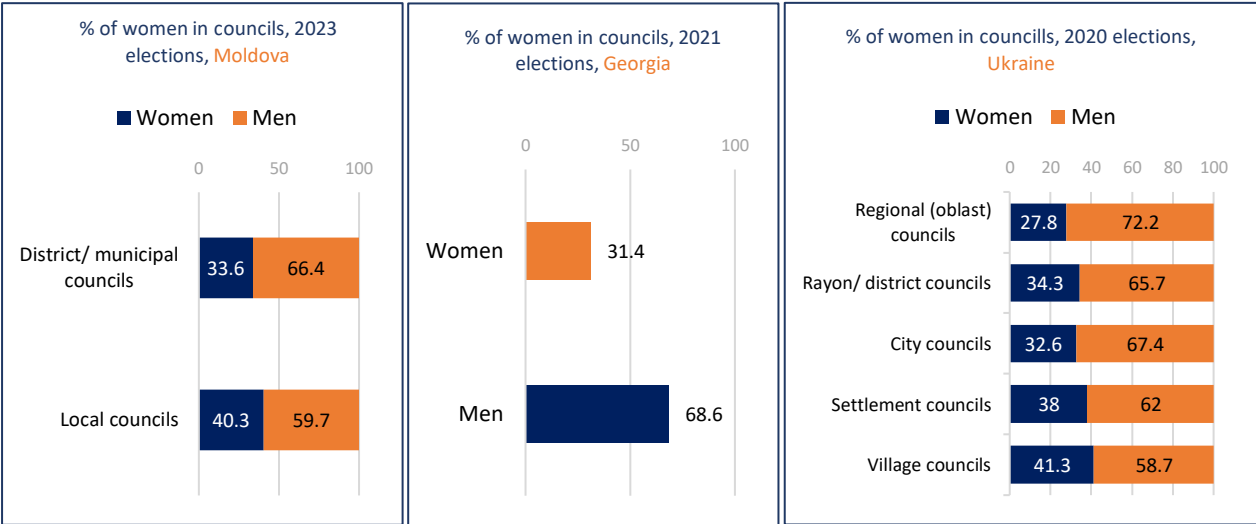


Figure 29. Percentage of local councillors in the last local elections, by gender
 Source: Monitoring 2023 local elections (Moldova), Geostat Georgia 2021, Gender monitoring of 2019 local elections (Ukraine)

Barriers to women's participation in local decision-making stem from cultural norms, political networks, and economic disparities. Traditional cultural norms often frame leadership and politics as predominantly male domains, discouraging women from pursuing leadership roles. Moreover, women often lack access to the informal political networks that are crucial for securing leadership positions at the local level. These networks tend to be male-dominated, limiting women's visibility and influence within local governance structures. Furthermore, economic disparities further hinder women's ability to run for local office, as they often lack the financial resources necessary to fund campaigns. As noted above, women are less likely than men to have access to financial resources, putting them at a disadvantage when competing for local leadership positions. The double burden of paid work and unpaid caregiving responsibilities also limits women's availability for political participation, exacerbating their underrepresentation in local executive bodies.

Efforts to promote gender equality in local government have shown some positive results but require further strengthening. Despite the challenges, there have been efforts to promote gender equality in local government. Leadership training and empowerment programs for women have contributed to an increase in the number of women elected to local councils. Various women's rights organizations and international partners have implemented initiatives to empower women in leadership roles. However, more work is needed to ensure that women not only participate in local councils but also advance into key decision-making positions. Strengthening mentorship programs, providing financial support to women candidates, and fostering inclusive political networks are critical steps toward achieving gender parity in local decision-making bodies.

The judiciary is one of the sectors where women are well represented. In 2023, women made up 55% of all judges in **Ukraine**¹⁰⁰, demonstrating significant level of representation compared to other sectors. The number of women in judicial system tends to increase in the last years, with 3.2 percentage point increase, compared with 2017¹⁰¹, reaching an equal representation of women and men in this sector. A similar trend is observed in **Georgia**, where women comprised 54.8% of all judges in 2023, marking a slight decrease from 2022, when women made up 55%, which itself was a 1% increase from 2019¹⁰². Despite this relatively high level of representation, barriers to reaching top positions within the judiciary remain evident. Similarly, **Moldova** witnesses strong representation of women in the judiciary, albeit at slightly lower levels than Ukraine and Georgia – 52.3% of total judges in 2023. However, the number of women in judiciary is constantly increasing, from 50.7% in 2022 to 54.1% in 2024¹⁰³.

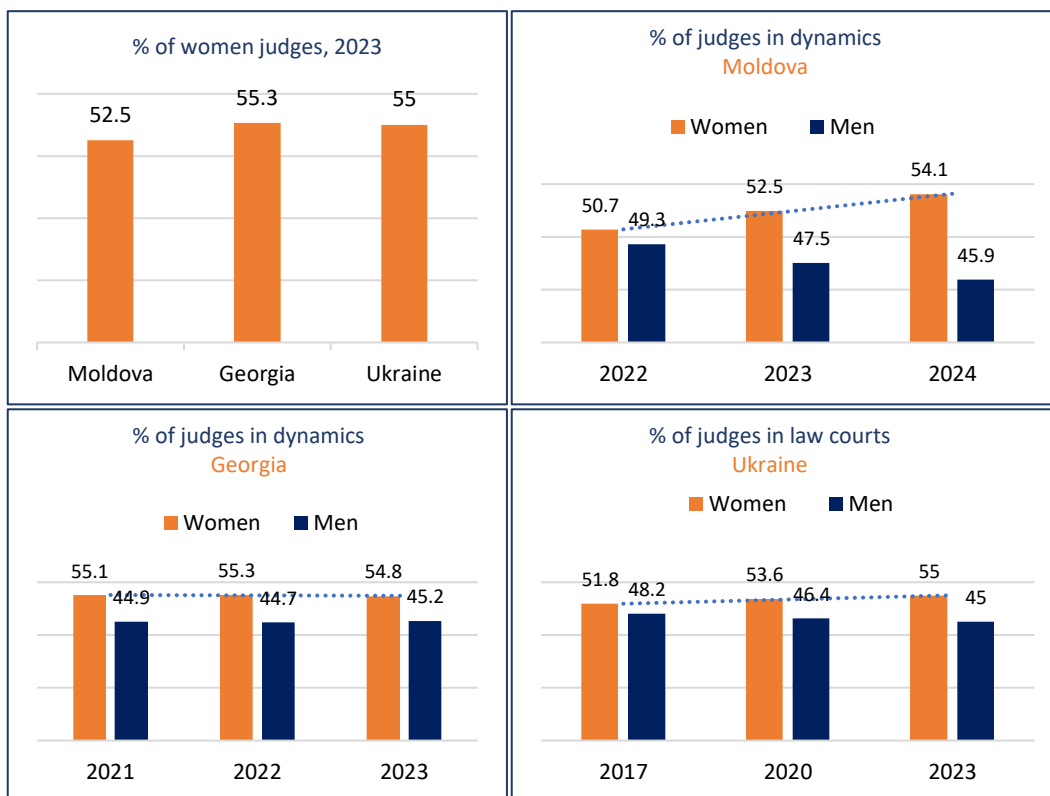


Figure 30. Women’s representation in judicial system, by years, %
 Source: Ministry of Justice (Moldova), State Statistics Service and UN Women (Ukraine), State Statistics Service (Georgia)

Women’s representation is particularly high in lower courts, but it remains limited in higher and more specialized courts. In **Ukraine** women are well represented among judges of local courts and courts of appeal (54.6% and 52.8%, respectively) and make only 41% of judges in the Supreme Court by the end of 2020 (most recent available data)¹⁰⁴. The share of women among judges of the Constitutional Court of Ukraine increased from 7.1% in 2015 to 13.3% in 2020. The lower representation of women in higher courts reflects the broader trend of gender imbalances in top leadership positions across Ukraine’s public institutions. In **Georgia**, the Courts of Appeals showed promising representation of women judges - 46%. At the Tbilisi Court of Appeals, 36 out of 72 judges (50%) are women¹⁰⁵, marking a 4% increase since 2019.

¹⁰⁰ <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Report-Ukraine-2024>
¹⁰¹ [Indicators for Monitoring of Gender Equality in Ukraine: Monitoring Report 2021](#), State Statistics Service of Ukraine, UN Women
¹⁰² <https://gender.geostat.ge/gender/index.php?action=Influence%20and%20Power>
¹⁰³ Data provided by the Ministry of Justice of Republic of Moldova
¹⁰⁴ [Indicators for Monitoring of Gender Equality in Ukraine: Monitoring Report 2021](#), State Statistics Service of Ukraine, UN Women
¹⁰⁵ <http://www.tbappeal.court.ge/?text=20&mc=2>

The Kutaisi Court of Appeals¹⁰⁶ shows even higher female representation, with 10 out of 15 judges (66%) being women, reflecting a 13% increase from 2019. However, despite this progress, the representation of women in higher courts remains limited. Only three out of the nine judges of the Constitutional Court¹⁰⁷ are women, a figure that has remained unchanged since 2019. Similarly, the proportion of women on the Supreme Court has remained at 39% in both 2021 and 2022, down from 45% in 2020. **Moldova** has a relatively similar representation of women in Courts of Appeal, where they make 48,9% of judges as of 2024. When it comes to higher courts, such as Supreme Court and Constitutional Court, women’s representation is higher compared to Georgia and Ukraine: 85,7% and respectively 50%. As data show, while women are well-represented among judges, their ability to rise to the highest levels of decision-making within the judiciary remains constrained by institutional barriers. Traditional gender norms, a lack of access to professional networks, and limited opportunities for career development all contribute to the underrepresentation of women in leadership positions within the judiciary. Women judges are more likely to be appointed to lower-level courts and are often underrepresented in the more prestigious and higher-paid judicial roles.

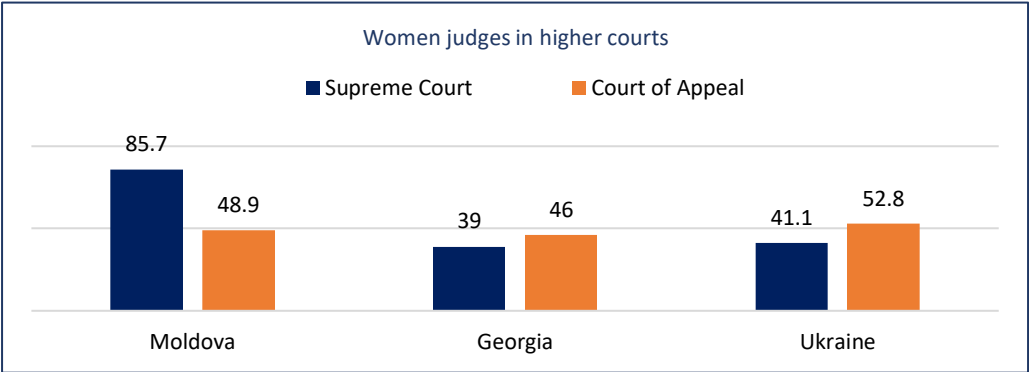


Figure 31. Women’s representation in higher courts, %
 Source: Ministry of Justice (Moldova), State Statistics Service and UN Women (Ukraine), State Statistics Service (Georgia)

Women hold a growing number of leadership positions in public institutions, yet they remain underrepresented at the highest levels. A lack of gender-segregated data on participation in public leadership persists across all three countries. However, general analysis shows that in public institutions such as regulatory authorities, agencies, and educational institutions, the number of leadership roles held by women is growing. Despite this progress, their representation decreases significantly at top leadership levels. For example, while women are more visible in middle management positions, they are far less likely to hold positions as heads of agencies or other high-ranking executive roles in public bodies. Across all three countries, leadership roles in most of the public agencies are predominantly held by men. The gender gap is particularly evident in leadership positions across most public institutions, including educational institutions where women are underrepresented in senior roles such as rectors or deans, despite their high participation in teaching and administrative roles at lower levels. For example, in Georgia, only 2 of the 16 state universities have female rectors. Among vice-rectors, 7 universities have at least one female vice-rector, with a total of 9 vice-rectors overall¹⁰⁸.

Efforts to promote gender parity in public leadership require stronger policies and greater enforcement of gender-sensitive measures. While gender quotas and equal opportunity policies have contributed to the increase in women’s representation in public institutions, these efforts need to be reinforced to ensure sustained progress. Initiatives aimed at mentoring women for leadership roles, increasing transparency in public sector appointments, and addressing gender biases within recruitment processes are critical for closing the leadership gap. Strengthening enforcement mechanisms for gender-sensitive policies is necessary to ensure that more women can ascend to top leadership positions in public institutions, particularly in sectors where their representation remains low.

¹⁰⁶ <https://kutaisi-appeal.court.ge/judges/>
¹⁰⁷ <https://www.constcourt.ge/en/court/about-the-court>
¹⁰⁸ <https://mes.gov.ge/content.php?id=1855&lang=geo>

WOMEN IN LAW ENFORCEMENT AND NATIONAL SECURITY

Women’s representation in law enforcement and national security sectors remains limited, though gradual progress has been made in recent years. Women have historically been underrepresented in law enforcement and national security institutions in all three countries, sectors that have long been dominated by men. Despite the challenges, efforts to promote gender equality in these sectors have resulted in some improvements. **Ukraine** has the highest representation of women in law enforcement sector, compared to Moldova and Georgia. By the end of 2020, women made up 46% of the Ministry of Internal Affairs employees¹⁰⁹ and 29% of police officers in 2023 (up from 25% in 2020¹¹⁰). On the other hand, in the security sector of **Georgia**, women continue to be underrepresented and face limited opportunities for career advancement and leadership roles. The overall representation of women in the Ministry of Internal Affairs (MIA) remains well below parity, which indicates that while some progress is being made, significant gender disparities still exist. The upward trend from 16.2% in 2018 to 18.4% in 2023 suggests ongoing efforts to incorporate more women into the general workforce of the MIA¹¹¹. However, the increase over six years is still modest. Similarly, **Moldova** still has a low representation of women in the law enforcement and security sectors. In 2023 women made up 22.6% of the Ministry of Internal Affairs employees, up from 19.4% in 2021¹¹². This indicates incremental progress but highlights the slow pace of gender balance in a traditionally male-dominated institution.

Women’s participation in law enforcement remains concentrated in lower-level roles, with limited access to leadership positions. While there has been positive dynamics in decision-making roles in recent years, women remain underrepresented at senior levels. In **Ukraine**, between 2017 and 2020, the number of women in leadership positions increased across several law enforcement bodies. In the Ministry of Internal Affairs, the proportion of women in leadership positions rose by 6 percentage points, reaching 41.5%, while in the National Police - by 4 percentage points, reaching 17.7%. The National Guard saw a smaller increase, with women making up 6,6% of leadership positions, while the representation of women in decision-making roles in the State Border Service increased by 3 percentage points, reaching 12.9%¹¹³. By comparison, in **Georgia** the proportion of women in leadership positions within the MIA remains much lower, fluctuating from 5.9% in 2018 to 6.6% in 2023¹¹⁴, which suggests that efforts to promote women into leadership positions have not yet yielded substantial or consistent results. **Moldova** witnesses a similar trend: women’s representation in leadership position within the MIA has shown modest growth, rising from 13% in 2021 to 14.5% in 2023. This stagnation reflects ongoing challenges in overcoming barriers to leadership for women within the ministry.

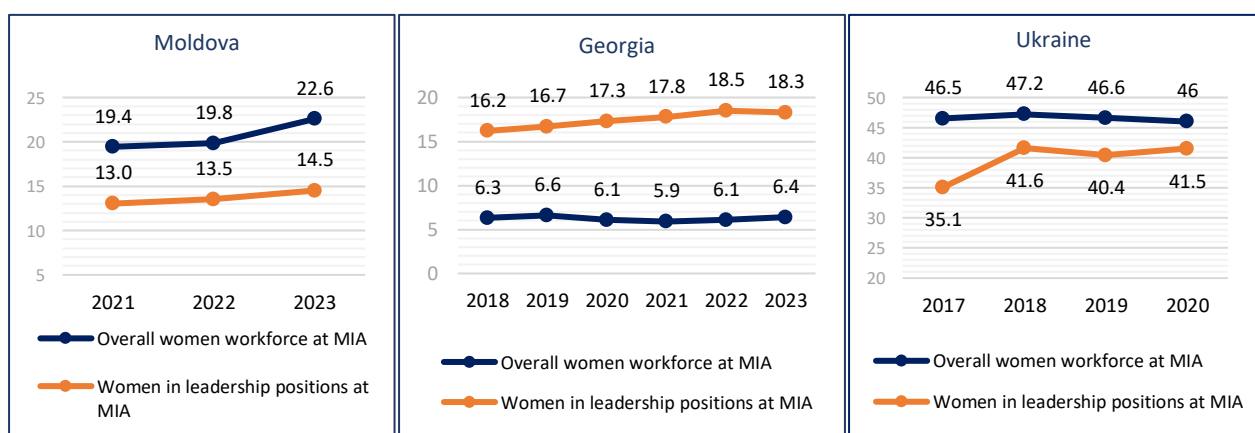


Figure 32. Women’s representation in the Ministry of Internal Affairs (MIA), %

Source: Ministry of Internal Affairs (Moldova), State Statistics Service (Ukraine), Ministry of Internal Affairs (Georgia)

¹⁰⁹ [Indicators for Monitoring of Gender Equality in Ukraine: Monitoring Report 2021](#), State Statistics Service of Ukraine, UN Women

¹¹⁰ According to the presentation of the head of the Department of Human Rights of the National Police of Ukraine during the Strategic Consultation on the Development of the Roadmap for the Promotion of Gender Equality on 25 May 2023.

¹¹¹ <https://info.police.ge/page?id=20>

¹¹² Data provided by the Ministry of Internal Affairs of Republic of Moldova

¹¹³ [Indicators for Monitoring of Gender Equality in Ukraine: Monitoring Report 2021](#), State Statistics Service of Ukraine, UN Women

¹¹⁴ <https://info.police.ge/page?id=20>

Women’s representation in the military is increasing, but leadership roles remain elusive. In recent years, **Ukraine** has introduced several initiatives aimed at promoting gender equality in national security. These include gender-sensitive training programs for military personnel, as well as policies designed to improve the recruitment and retention of women in this sector. According to the available data, women made up 44.7% of the Ministry of Defence employees in 2020, while only 23% were in leadership positions¹¹⁵. The ongoing conflict in Ukraine has highlighted the critical role women play in national security. By January 2024, the Ministry of Defence reported a 40% increase in the number of female military personnel since 2021. The total number of women serving in the Armed Forces has risen to 47,200, up from 16,500 in 2014. Including non-military roles, women’s overall participation in the Armed Forces has increased to 66,900. Additionally, as of November 2023, there were approximately 6,500 servicewomen in managerial positions¹¹⁶. In **Georgia**, over the past decade, the Ministry of Defence has progressively integrated gender equality issues into its operations by conducting multiple gender audits and developing comprehensive gender action plans. Additionally, the Ministry has established an internal mechanism to ensure gender equality and appointed a dedicated gender adviser. Despite this progress, women remain significantly underrepresented in Georgia’s military sector, mainly in leadership positions. In 2022, women comprised 50% of the Ministry of Defence’s total workforce. This figure reflects overall workforce parity rather than rank or decision-making roles distribution - only 38% of decision-making roles within the Ministry’s Civil Office were held by women in 2022. Furthermore, in 2022, women constituted merely 7% of the Georgian Defence Forces, with 2% decision-making position¹¹⁷. In **Moldova**, women’s representation in security sector is much lower than in Georgia, reaching 36% in 2023. Only 24% are in decision-making positions¹¹⁸.

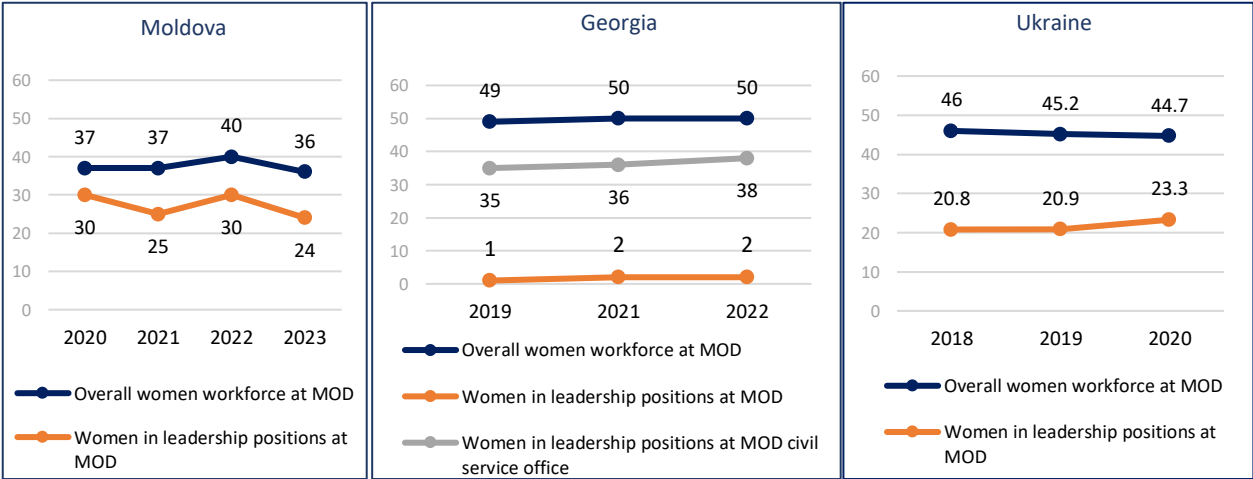


Figure 33. Women’s representation in the Ministry of Defence (MOD), %
 Source: Ministry of Defence (Moldova), State Statistics Service (Ukraine), Ministry of Defence (Georgia)

Barriers to women’s advancement in law enforcement and national security are deeply rooted in cultural norms and institutional practices. Women often face discrimination and scepticism about their abilities, particularly in operational roles that involve physical risk or combat situations. Furthermore, women in these sectors are more likely to encounter gender-based harassment and violence, which creates a hostile working environment and discourages women from pursuing long-term careers in these sectors. To achieve gender parity in law enforcement and national security, comprehensive reforms are necessary. This includes strengthening policies on gender equality, increasing the visibility of women’s contributions in these sectors, and providing more support for women facing gender-based violence or harassment in the workplace. Mentoring programs, gender-sensitive recruitment practices, and leadership development initiatives will be crucial in ensuring women have equal opportunities to advance to senior positions in law enforcement and national security.

¹¹⁵ Indicators for Monitoring of Gender Equality in Ukraine: Monitoring Report 2021, State Statistics Service of Ukraine, UN Women
¹¹⁶ Ministry of Defence of Ukraine. Natalia Kalmykova, <https://www.mil.gov.ua/news/2024/05/01/kilkist-zhinok-v-armii/>
¹¹⁷ <https://mod.gov.ge/ge/public/page/18>
¹¹⁸ Data provided by the Ministry of Defense of Republic of Moldova

NATIONAL LEGAL PROVISIONS, POLICIES AND MEASURES PROMOTING GENDER EQUALITY/ WOMEN'S PARTICIPATION

Understanding how a state functions is essential to obtain an overview of the representation of women and men in the decision-making process. Knowledge of the structure and organisation of state powers, the methods of electing officials, and the decision-making mechanisms is key to assessing whether equal chances and opportunities are ensured for the participation of both genders in political life. It is also important to examine each country's commitments to promoting gender equality through strategies, policies, and legislation. These normative instruments reflect the level of priority given to gender equality and provide the necessary framework for implementing concrete measures in this area. In previous chapters we analysed the roles of women and men in family and professional life, as well as their representation in the decision-making process. In this chapter we turn our focus to the functioning of each state—Republic of Moldova, Georgia, and Ukraine. We will examine the organisation of state powers, electoral systems, institutions responsible for gender equality, and anti-discrimination legislative frameworks. This analysis will allow us to identify the factors that influence women's participation in political life and to evaluate the effectiveness of the policies and measures adopted to promote gender equality. Furthermore, we will explore national strategies, action plans, and other initiatives designed to reduce inequalities and increase women's representation in decision-making positions. This analytical approach will provide a deeper understanding of the context shaping women's political participation in these three countries, highlighting both the progress made and the persistent challenges. By identifying gaps and best practices, we aim to offer recommendations for strengthening gender equality and promoting equitable representation in decision-making processes.

PRINCIPLES OF POWER ORGANIZATION IN THE STATE

Understanding the political structure and the principles of organisation of state powers is essential for evaluating the context in which women participate in political life and decision-making. Each of the three countries analysed—Republic of Moldova, Georgia, and Ukraine—has distinct political system, with particularities in the organisation of executive, legislative, and judicial powers. These structures influence not only the national decision-making processes, but also the opportunities available for women to access positions of power. The main roles of the president, prime minister, and parliament, as well as their interaction within the political system, significantly influence the dynamics of the decision-making process and can either facilitate or hinder the fair representation of women. Additionally, the multi-party system and the nature of political competition in each country have a significant impact on either promoting or limiting women's participation in politics. In this section, we will examine in detail the organisation of state powers for each of the three countries, analysing how institutional structures and political frameworks affect women's representation. This analysis aims to identify systemic factors that can be addressed to enhance women's participation in decision-making and to promote gender equality in the political sphere.

The Republic of Moldova, Ukraine, and Georgia share fundamental principles of state organisation, based on the separation of powers among the legislative, executive, and judicial branches. While Moldova and Georgia are parliamentary republics, Ukraine operates under a semi-presidential system. These governance structures significantly influence political dynamics and have a direct impact on gender equality and women's participation in decision-making processes.

In Moldova and Georgia, parliamentary systems place considerable emphasis on the role of political parties in governance. The proportional representation electoral systems used in these countries can facilitate the inclusion of women in legislative bodies, especially when complemented by gender quotas and proactive party policies promoting female candidates. However, the effectiveness of these measures largely depends on the commitment of political parties to gender equality and the implementation of supportive legal frameworks.

Ukraine's semi-presidential system, characterised by a stronger executive role for the president, presents a different set of opportunities and challenges. The division of executive power between the president and the government can lead to complexities in policy formulation, including those related to gender equality. Nevertheless, the significant influence of the president in foreign and security policies can be leveraged to advance national commitments to gender equality and women's rights on the international stage.

All three countries guarantee judicial independence through their constitutions, a crucial aspect for the enforcement of anti-discrimination laws and the protection of women's rights. The presence of institutions such as Constitutional Courts and Superior Councils of the Judiciary provides mechanisms for challenging discriminatory practices and enforcing legal provisions that promote gender equality. The effectiveness of these institutions often depends on the robustness of existing legal frameworks and the willingness of judicial bodies to impartially address gender-related issues.

The multi-party systems present in Moldova, Ukraine, and Georgia play a vital role in shaping women's political representation. Political parties, as key intermediaries in candidate selection, have substantial influence over the promotion of women within their ranks. The extent to which parties prioritise gender equality in their agendas directly impacts the number of women who attain legislative and executive positions. However, cultural norms, societal attitudes, and entrenched gender stereotypes can either hinder or amplify efforts to increase women's political participation.

Comparative table of the organization of state powers in the Republic of Moldova, Ukraine, and Georgia

Aspect	Republic of Moldova	Ukraine	Georgia
Form of Government	Parliamentary republic	Semi-presidential republic	Parliamentary republic
Legislative power	<ul style="list-style-type: none"> - Exercised by the Parliament, the supreme representative body and the sole legislative authority - Unicameral Parliament with 101 deputies elected for a 4-year term through proportional representation - Enacts laws, approves the state budget, and exercises control over the Government 	<ul style="list-style-type: none"> - Exercised by the Verkhovna Rada, a unicameral parliament - Composed of 450 deputies elected for a 5-year term through universal, equal, direct, and secret voting - Drafts and adopts laws, approves the state budget, ratifies international treaties, oversees the Government's activities 	<ul style="list-style-type: none"> - Exercised by the Parliament of Georgia (Sakartvelos Parlamenti), a unicameral body - Composed of 150 members elected for a 4-year term through a proportional electoral system (since 2024). - Drafts and adopts laws, approves the state budget, ratifies international treaties, oversees the Government's activities
Executive power	<ul style="list-style-type: none"> - Exercised by the Government, the main executive authority - Government is appointed by the Parliament and is responsible for implementing public policies and managing state affairs - Prime Minister is proposed by the President and approved by the Parliament - Government members are appointed upon the Prime Minister's recommendation - Government is accountable to the Parliament, which can 	<ul style="list-style-type: none"> - Executive power is shared between the President and the Government - The Government of Ukraine (Cabinet of Ministers) is led by the Prime Minister - Government is responsible for implementing internal and external policies, managing public affairs - Prime Minister is appointed by the Parliament upon the President's proposal - Government members are 	<ul style="list-style-type: none"> - Exercised by the Government of Georgia, led by the Prime Minister - Government is - Responsible for implementing internal and external policies, managing public affairs - Prime Minister is appointed by the Parliament upon the proposal of the majority party or coalition - Government members are appointed by the Prime

Aspect	Republic of Moldova	Ukraine	Georgia
	<p>withdraw its mandate through a motion of censure</p>	<p>appointed by the Parliament upon the Prime Minister's recommendation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Government is accountable to the Parliament 	<p>Minister and approved by the Parliament</p> <ul style="list-style-type: none"> - Government is accountable to the Parliament and can be dismissed through a vote of no confidence
Judicial power	<ul style="list-style-type: none"> - Independent and exercised by courts, from lower courts to the Supreme Court of Justice - The Superior Council of Magistracy ensures the independence and integrity of judges - Guarantees the correct and impartial application of the law 	<ul style="list-style-type: none"> - Independent and exercised by Ukraine's judicial system - Includes the Constitutional Court, Supreme Court, and courts of general jurisdiction - Judges' independence is guaranteed by the Constitution - The High Council of Justice oversees the judiciary and ensures its independence 	<ul style="list-style-type: none"> - Independent and exercised by Georgia's judicial system - Includes the Supreme Court, Constitutional Court, and courts of general jurisdiction - The High Council of Justice administers the judiciary and ensures its independence - Ensures the correct and impartial application of the law
President	<ul style="list-style-type: none"> - The President of the Republic of Moldova is the head of state - Elected by direct vote for a 4-year term - Represents the country internationally, guarantees sovereignty, independence, and territorial integrity - Has limited powers concerning the Parliament and Government but can propose the Prime Minister and exercise veto power over laws 	<ul style="list-style-type: none"> - The President of Ukraine is the head of state - Elected by direct vote for a 5-year term, with a maximum of two consecutive terms - Represents the state in international relations, Commander-in-Chief of the armed forces - Has significant powers in foreign and security policy, can initiate legislation, suspensive veto over laws - Can dissolve the Parliament under certain constitutional conditions 	<ul style="list-style-type: none"> - The President of Georgia is the head of state - from 2024 Elected by indirect vote for a 5-year term, with a maximum of two consecutive terms. - Predominantly ceremonial and Representative role - Represents the state in international relations, guarantees sovereignty and territorial integrity - Can address messages to the Parliament or Government, mediates between state powers
Principle of collaboration and balance between powers	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration between legislative, executive, and judicial powers - Parliamentary control over the Government through motions of censure - Judicial independence ensured by the Constitution - Constitutional mechanisms designed to prevent the concentration of power 	<ul style="list-style-type: none"> - Balance between powers through constitutional mechanisms - Parliamentary control over the Government and the right to adopt motions of censure - President has executive powers and veto rights over laws - Judicial independence guaranteed by the Constitution and overseen by the High Council of Justice 	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration and balance between powers as per the Constitution - Parliamentary control over the Government, including votes of no confidence - President with limited role, reducing the risk of concentration of executive power - Judicial independence ensured by the High Council of Justice - Checks and balances mechanisms between powers

The electoral system plays a crucial role in determining how citizens' votes are translated into parliamentary mandates, thereby shaping the structure of political representation. The type of electoral system adopted by a country can influence the degree of diversity and pluralism in elected institutions. Generally, proportional representation systems tend to favour broader representation by allowing a wider spectrum of parties and candidates into parliament. Conversely, majoritarian or single-member district systems often favour larger parties, limiting the representation of minorities and underrepresented groups. Electoral systems are heavily influenced by the administrative-territorial organization of a country. Territorial division determines the structure of electoral districts, allocation of resources, and the way citizens are represented at both local and national levels.

Moldova is administratively divided into 32 districts, 5 municipalities, and 2 autonomous territorial units with special status: the Autonomous Territorial Unit of Gagauzia and the Territorial Unit on the Left Bank of the Dniester (Transnistria). This administrative structure directly impacts the organization of local elections and political representation.

- ❖ Districts are second-level administrative units that serve as the primary entities for implementing public policies and delivering local administrative services.
- ❖ Municipalities include major cities such as Chişinău, Bălţi, Bender, Comrat, and Tiraspol, which hold special status due to their economic and demographic importance.
- ❖ The Autonomous Territorial Unit of Gagauzia is predominantly inhabited by the Gagauz ethnic population and enjoys a high degree of autonomy in areas such as education, culture, and local administration. Gagauzia has its own legislative body, the People's Assembly, which enacts local legislation in compliance with Moldova's Constitution.
- ❖ Transnistria, though officially part of Moldova, is a separatist region that unilaterally declared independence in 1990. The Moldovan authorities do not exercise administrative control over this region, complicating the organisation of elections and the implementation of government policies.

Ukraine is a unitary state divided into 24 regions (oblasts), one autonomous republic (the Autonomous Republic of Crimea), and two cities with special status: Kyiv, the capital, and Sevastopol. The administrative division plays a crucial role in the functioning of the political and administrative systems.

- ❖ Regions (oblasts) represent the primary level of administrative subdivisions, responsible for implementing national policies and managing regional affairs.
- ❖ The Autonomous Republic of Crimea, illegally annexed by the Russian Federation in 2014, remains outside Ukrainian control, posing significant challenges for territorial and electoral administration.
- ❖ Kyiv, as a city with special status, is Ukraine's political, economic, and cultural centre, enjoying a high degree of administrative autonomy.
- ❖ Sevastopol, another city with special status, is a strategic Black Sea port and, like Crimea, has been under Russian control since 2014.

At the sub-regional level, Ukraine is divided into districts and territorial communities. Following the 2020 administrative reform, the number of districts was reduced to streamline local governance and improve public services.

Georgia is administratively divided into 64 municipalities, 9 administrative regions and 3 territorial units with special status: Abkhazia, South Ossetia, and Adjara.

- ❖ Abkhazia and South Ossetia are separatist regions that have declared independence from Georgia.

Recognized as territories occupied by the Russian Federation, these regions remain beyond the Georgian government’s administrative control, affecting regional stability and governance.

- ❖ Adjara is an autonomous region with its capital in Batumi. It enjoys autonomy in areas such as finance, economy, healthcare, agriculture, and education. Adjara has its own Supreme Council and regional government while remaining under Georgia's sovereignty.

Administrative regions in Georgia are managed by State Trustees appointed by the Prime Minister, who coordinate the implementation of national policies at the regional level. These regions function as extensions of the central administration without legislative autonomy. At the local level, there are 64 municipalities, including 5 cities with special status and 59 rural municipalities in Georgia. Local governance is carried out by municipal councils (sakrebulo) and mayors elected through direct voting. Recent reforms, set to take effect in 2024, introduce a proportional electoral system for local council elections, aiming to enhance local representation and encourage greater citizen participation in decision-making processes.

The analysis of electoral systems in Moldova, Ukraine, and Georgia highlights the efforts of these countries to strengthen their democracies and improve electoral processes. Recent amendments to electoral and administrative legislation reflect their adaptation to evolving political and social realities, as well as their commitment to democratic values. While each country has its unique characteristics, a common element is the aspiration to ensure free, fair, and transparent elections that reflect the genuine will of the citizens.

Comparative table of electoral systems in the Republic of Moldova, Ukraine, and Georgia

ASPECT	REPUBLIC OF MOLDOVA	UKRAINE	GEORGIA
Parliament	<p>Type of Electoral System: Proportional Representation Number of Members: 101 deputies.</p> <p>Voting Method: - Voters cast ballots for party lists in a single nationwide constituency.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Electoral Threshold: 5% for individual political parties. - 7% for electoral blocs of two parties. - 9% for electoral blocs of three or more parties. - Independent Candidates: Can run and must obtain at least 2% of the national votes to enter Parliament. 	<p>Type of Electoral System: Proportional Representation with Open Lists Number of Members: 450 deputies</p> <p>Voting Method: - Voters vote for a political party and can indicate a preference for a specific candidate from the party's list in their constituency.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Electoral Threshold: 5% for political parties. - Independent Candidates: Under the current proportional system, independent candidates cannot participate. Previously, in the mixed system, they could run in single-member constituencies. 	<p>Type of Electoral System: Proportional Representation Number of Members: 150 deputies</p> <p>Voting Method: - 150 deputies elected through proportional representation on party lists.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Electoral Threshold: 1% for political parties in the proportional part. - Independent Candidates: Under the current proportional system, independent candidates cannot participate. Previously, in the mixed system, they could run in single-member constituencies.
President	<p>Method of Election: - Elected by direct vote of the citizens.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Two-round system: if no candidate obtains over 50% in the first round, a second round is held between the top two candidates. - Term: 4 years. - Independent Candidates: Can participate if they meet legal requirements and submit the necessary 	<p>Method of Election: - Elected by direct vote of the citizens.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Two-round system: if no candidate obtains over 50% in the first round, a second round is held between the top two candidates. - Term: 5 years. - Independent Candidates: Can run if they meet legal requirements and collect the necessary number of 	<p>Method of Election: - Until 2018: The President was elected by direct vote of the citizens, using a two-round system.</p> <ul style="list-style-type: none"> - After 2018: The President is elected indirectly by an Electoral College composed of members of Parliament and representatives of local authorities. - Term: 5 years. - Independent Candidates:

ASPECT	REPUBLIC OF MOLDOVA	UKRAINE	GEORGIA
	number of supporting signatures.	signatures.	Under the previous system, they could run if they met legal requirements. Under the current system, candidates are proposed by parliamentary groups or coalitions.
Local Authorities	<p>Mayors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mayors are elected by direct vote of the citizens in their respective administrative-territorial units. - Two-round system: if no candidate obtains over 50% in the first round, a second round is held between the top two candidates. - Independent Candidates: Can run for mayor if they meet legal requirements and submit the necessary number of supporting signatures. <p>District, City, and Local Councils:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Local elections are organized for councils at Level I (local) and Level II (district/municipal). - Number of councillors is determined based on the number of inhabitants of the administrative-territorial units, <p>Voting Method:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voters vote for party lists or independent candidates. - Proportional representation system. 	<p>Mayors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elected by direct vote of the citizens. - In major cities, a two-round system is used. - In smaller localities, a plurality system (single round) may be used. - Independent Candidates: Can run if they meet legal requirements and submit the necessary number of signatures. <p>Local Councils:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Members are elected through proportional representation on party lists. - Electoral Threshold: 5% for political parties. - Independent Candidates: Can run under certain conditions, depending on specific legislation and the level of local administration. 	<p>Mayors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elected by direct vote of the citizens. - Two-round system: if no candidate obtains over 50% in the first round. - Independent Candidates: Can run if they meet legal requirements and collect the necessary number of signatures. <p>Local Councils:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elections are held under a proportional system: members are elected through proportional representation on party lists. - Electoral Threshold: 3% for political parties in the proportional part. - Independent Candidates: Can run in single-member constituencies.

MEASURES TO SUPPORT WOMEN IN THE ELECTORAL PROCESS

Women's participation in the decision-making process is essential for the functioning of an authentic democracy and for reflecting the diversity of society in governance. However, women face numerous barriers that prevent them from accessing and fully participating in the political sphere. These obstacles include gender stereotypes, restrictive cultural norms, lack of access to financial resources and political networks, as well as disproportionate family responsibilities that limit the time and energy available for political activities.

Fair representation of women in decision-making is not just a matter of social justice but also a factor that enhances the quality of governance. The presence of women in leadership positions broadens perspectives and fosters the development of more inclusive and responsive policies that address the needs of the entire population. Thus, promoting women's participation in politics is essential for achieving sustainable development and for strengthening democracy.

International practices demonstrate that implementing gender quotas and dedicated financial provisions can significantly increase women's participation in decision-making processes. Gender quotas oblige political parties to include a minimum percentage of women on electoral lists, thereby ensuring their representation in legislative bodies. These quotas may be legislative or voluntary, but their effectiveness depends on strict enforcement and continuous monitoring. **Financial provisions** offer incentives to political parties or individual candidates, reducing the economic barriers that may discourage women from participating in elections. Such measures may include additional public funding for parties that promote women or direct financial support for female candidates. Combining gender quotas with dedicated financial support has proven to be one of the most effective strategies to increase women's participation in politics. These tools not only facilitate women's access to positions of power but also contribute to more equitable and representative governance.

Women's participation in political life and electoral processes is essential for ensuring a representative and equitable democracy. Over the past two decades, the Republic of Moldova, Georgia, and Ukraine have implemented various measures to increase women's involvement in politics, with a particular focus on introducing gender quotas.

In **Georgia**, several attempts have been made to introduce gender quotas for elections. In 2011, the parliament passed legislation for a voluntary quota supported by a financial incentive, offering parties an additional 10% in funding if at least 20% of their candidates on the lists were women. However, only two parties met that requirement in the 2012 elections, neither of which won seats in parliament. This failure sparked discussions about introducing mandatory quotas. In 2015, the Working Group on Women's Political Participation proposed a "zebra" quota system, which required that every second candidate on party lists be a woman, accompanied by a 30% financial incentive. Although the initiative was discussed in parliament, it was not adopted. It was only in 2020, before the last elections, that a mandatory quota was successfully implemented. Under this quota, parties must include at least one person of a different gender for every four candidates on proportional lists, ensuring that at least 30 out of the 120 seats elected on a proportional basis are occupied by women. Future plans include transitioning to a fully proportional system in 2024 and increasing the quota to "one-in-every-three" in 2028, which will result in at least 50 women in parliament. Despite the Parliament of Georgia voting to extend gender quotas in February 2023, on April 4, 2024, the Parliament abolished the mandatory gender quotas in an accelerated manner. Considering that women's representation at both national and local levels never reached the "critical mass" of 35%, this decision represents a significant setback for gender equality in the country and does not align with international standards.

In the **Republic of Moldova**, discussions on adopting a gender quota started in the 1990s. While various initiatives were proposed, it was not until 2016 that a minimum representation quota of 40% for each gender on electoral lists was introduced, without specifying the position on the list. In 2017, the reform of the central public administration undermined the institutional mechanism for promoting gender equality, eliminating the quota requirement in forming the government. Additionally, the shift to a mixed electoral system in 2017 reduced the effectiveness of the quota, as it did not apply to single-member constituencies. In 2019, Moldova reinstated a full proportional representation system, modifying the requirements for drawing up party lists and specifying the minimum placement of candidates of each gender. The 2021 early elections, conducted under these new requirements, led to an increase in women's representation in parliament to 40%. At the local level, women constituted 33.3% of council members in district/municipal councils and 40.2% of council members in local councils, reflecting the positive impact of legislative measures on women's political representation. Despite these successes, the issue of hate speech remains a challenge. In 2022, Moldova adopted amendments to the Contravention Code to strengthen its legal framework on this issue. Article 52, paragraph (3), introduced penalties for electoral competitors who use hate speech or incite discrimination during the electoral period or in campaign materials. Fines for such offenses range from 150 to 250 conventional units for individuals and 250 to 400 conventional units for legal entities. Additionally, Article 701 addresses actions, public calls, or dissemination of information aimed at inciting discrimination on prejudice-based grounds through various channels, including mass media and digital platforms. Sanctions under this provision include fines ranging from 20 to 80 conventional units for individuals and 120 to 210 conventional units for officials. However,

significant gaps persist in the regulation and enforcement of hate speech provisions. The absence of a clear and comprehensive legal definition of hate speech complicates the consistent application of sanctions, particularly during electoral campaigns. Current legislation primarily focuses on incitement to discrimination, leaving other forms of hate speech unaddressed, especially those that occur outside electoral periods or take more subtle forms. Furthermore, the enforcement process is fragmented, as the police are responsible for documenting violations, while the courts impose penalties. This division of responsibilities can result in delays and inconsistent application of the law. The inclusion of exemptions for speech made during public debates or artistic events with a "reasonable and objective justification" in Article 70¹ adds further ambiguity, potentially allowing for misuse or misinterpretation. While the recent legislative amendments represent progress in combating hate speech and discrimination, they fall short of providing a comprehensive framework aligned with international standards. Addressing these gaps remains critical to ensuring effective prevention and accountability in cases of hate speech and fostering an inclusive political and social environment.

In **Ukraine**, the first effort to introduce a gender quota was made in 2013, requiring parties to include at least 30% women on their electoral lists. However, the lack of sanctions for non-compliance meant that the effect was minimal, with only 14% of parliamentarians being women after the 2014 elections. In 2019, the adoption of a new Electoral Code introduced a gender quota of 40%, with the provision that there must be at least two persons of the same gender in each group of five candidates. This time, the law allows the Central Election Commission to refuse registration of lists that do not comply with the quota, thus ensuring its effective application. The 2023 parliamentary elections were the first conducted under the new Electoral Code.

Quotas can become an effective tool for improving women's representation, but their success depends on proper implementation and the presence of effective enforcement mechanisms. The experiences of these three countries show that without sanctions for non-compliance and without adequate incentives, the introduction of quotas alone does not guarantee a significant increase in women's participation in politics. It is essential that these measures are supported by genuine political will, institutional backing, and cultural changes that promote gender equality across all aspects of political and social life.

Comparative table of measures implemented to support women in the electoral process in the republic of Moldova, Georgia, and Ukraine

Aspect	Moldova	Georgia	Ukraine
Gender Quota and Placement Provisions	<ul style="list-style-type: none"> - Gender quota of 40% for both sexes on electoral lists in parliamentary and local elections. - Placement provisions: <i>“At least four candidates of each ten places.”</i> - Ensures balanced distribution of women in eligible positions on electoral lists. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gender quota of 25% (one out of every four candidates must be of the opposite sex). - Planned to increase to 30% (financial incentives for parties adhering to this quota). - From 2028, the formula will be <i>“one out of three”</i>, increasing the quota to approximately 33%. - Transition to a fully proportional system in 2024, with at least 37 seats in Parliament reserved for women. - In 2028, at least 50 seats will be held by women. <p>Despite progress, in April 2024, the mandatory gender</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gender quota of 40% for candidate lists in all elections. - There must be at least two persons of the same sex in every group of five candidates, ensuring balanced distribution on electoral lists.

Aspect	Moldova	Georgia	Ukraine
		quota was abolished, posing a setback for gender equality efforts.	
Financial Incentives	<ul style="list-style-type: none"> - Parties receive additional funding proportional to the number of women and youth effectively elected. - 7.5% of state budget funding is allocated proportionally to women elected in parliamentary elections. - 7.5% for women elected in local elections. - Parties must use 20% of annual allocations for promoting and encouraging women's participation in political and electoral processes. - In parties with women's organizations, these funds are managed by the respective organizations. 	<ul style="list-style-type: none"> - Parties that adhere to a gender quota of 30% (instead of 25%) receive 30% financial incentives in the form of additional state funding. - Encourages parties to exceed the minimum mandatory quota to receive financial benefits. 	<ul style="list-style-type: none"> - Information about financial incentives is not specified in the provided context. - No direct financial benefits for promoting women in politics are mentioned.
Hate Speech	<ul style="list-style-type: none"> - Hate speech and incitement to discrimination are prohibited and sanctioned under the Contravention Code (Art. 52 and Art. 70) - Sanctions: fines from 7,500 lei for candidates and from 12,500 lei for political parties and/or electoral blocs. - Outside electoral campaigns, such acts are sanctioned with fines for individuals and officials. 	<ul style="list-style-type: none"> - No measures related to hate speech are specified in the provided context. Public incitement to acts of violence orally, in writing or using other means of expression in order to cause a discord between certain groups based on their racial, religious, national, provincial, ethnic, social, political, linguistic and/or characteristics, provided that this poses clear, direct and substantial risk of acts of violence, are prohibited under Criminal Code (Art. 239*1). - Sanctions: punished by a fine or community service from 200 to 400 hours. The same act causing grave bodily injury, death or other grave consequences, is punished by imprisonment for a term of two to five years. Victims have the right to seek monetary compensation by filing a civil lawsuit. 	<ul style="list-style-type: none"> - The Law of Ukraine on the Principles of Preventing and Combating Discrimination establishes a framework to ensure equality in human rights and freedoms. The law explicitly prohibits actions such as instructions, calls, or incitement to discrimination against individuals or groups based on protected characteristics (e.g., race, gender, religion, political beliefs, etc.). - The law covers anti-discrimination measures in all societal relations, including political activities and public service. This provides a legal basis to address discrimination and hate speech, including during elections. - Mechanisms for Enforcement: It empowers the Ombudsman and other state entities to monitor compliance, address violations, and provide recourse to victims through

Aspect	Moldova	Georgia	Ukraine
		<ul style="list-style-type: none"> - A legal person can be punished by liquidation or with deprivation of the right to carry out a particular activity and with a fine. - Commission of a crime on the grounds of discrimination constitutes an aggravating circumstance for all the relevant crimes provided for by Criminal Code of Georgia. 	<ul style="list-style-type: none"> courts or administrative remedies.
Role of the Central Electoral Commission (CEC)	<ul style="list-style-type: none"> - CEC monitors compliance with the gender quota and can refuse candidate registration if the quota is not met. - Manages party funding and monitors the use of funds for promoting women. - Oversees the implementation of electoral legislation and ensures a fair electoral process. 	<ul style="list-style-type: none"> - CEC oversees the application of gender quotas and manages elections according to the new Electoral Code. - Role in implementing capping mechanisms and monitoring compliance with electoral legislation. - Ensures the transition to the fully proportional electoral system and the progressive implementation of new gender quotas. 	<ul style="list-style-type: none"> - CEC checks compliance of candidate lists with the gender quota. - Has the legal obligation to refuse registration of lists that do not meet the gender quota provisions. - Ensures strict enforcement of gender quotas through the central electoral authority.

INSTITUTIONS FOR GENDER EQUALITY

Promoting the principle of gender equality is essential for the development of a fair and democratic society. Institutions dedicated to this cause play a crucial role in the formulation, implementation, and monitoring of policies aimed at ensuring equal rights and opportunities for all individuals, regardless of gender. It is vital for each country to have such institutions, with clear mandates and decision-making powers, to combat discrimination and promote gender inclusion across all sectors of social and political life.

In all three analysed countries—the Republic of Moldova, Georgia, and Ukraine—there are various institutions responsible for promoting gender equality, each with a distinct hierarchical status. These institutions are assigned varied responsibilities, tailored to the specific context of each country. However, there are significant differences in the structure and functionality of these bodies.

The Republic of Moldova faces a lack of institutions at the level of top central public authorities, unlike those in Georgia and Ukraine. Although bodies such as the Council for Equality and the Gender Equality Policy Directorate within the Ministry of Labour and Social Protection exist, they do not possess the same level of influence and resources as the corresponding institutions in the other two countries. Furthermore, the Government Commission for Equality between Women and Men, while technically established, is not functional, limiting the impact of gender equality policies in Moldova.

Georgia and Ukraine have more robust institutional structures at the central level, with dedicated bodies responsible for coordinating and monitoring gender equality policies. These institutions have clear mandates and are integrated into the decision-making process at various levels, thereby facilitating more effective implementation of gender policies. In Georgia, the Permanent Parliamentary Council for Gender Equality and the Inter-Agency Commission for Gender Equality, Violence against Women, and Domestic Violence are examples of well-structured and functional bodies. In Ukraine, the Subcommittee for the

Protection of Human Rights and Gender Policy in the Verkhovna Rada and the Commission for Coordinating Executive Authorities in Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men are key institutions for promoting gender equality.

The first step in consolidating institutions for gender equality is appointing competent authorities and clearly defining their responsibilities. The second step involves ensuring the functionality of these institutions and their ability to effectively exercise their mandates. In addition to the core authorities, all three countries have delegated responsibilities to various state institutions to address gender equality across different decision-making levels. These aspects will be detailed in the following chapter.

Comparative Table of Institutions Responsible for Promoting Gender Equality in the Republic of Moldova, Georgia, and Ukraine

Country	Institutions Responsible and Their Roles in Promoting Gender Equality
<p>Republic of Moldova</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Council for Equality: An autonomous budgetary authority established to prevent and combat discrimination and ensure gender equality. - Ombudsman (People’s Advocate): Protects fundamental rights, including gender equality, by investigating complaints and issuing recommendations. - Parliamentary Commission for Human Rights: Does not have direct responsibilities regarding gender equality but promotes human rights in general. - National Agency for the Prevention and Combating of Violence against Women and Domestic Violence (ANPCV): Focuses on preventing and combating violence against women and domestic violence, without having direct responsibilities in promoting gender equality. - Gender Equality Policy Directorate within the Ministry of Labor and Social Protection: Develops and implements specific policies to ensure gender equality in the fields of labor and social protection. - Government Commission for Equality between Women and Men: An advisory body created alongside the Government, operating under an approved regulation, with responsibilities including promoting comprehensive gender equality, coordinating activities of central and local public authorities on gender issues, developing collaboration with civil society and international organizations, and analyzing national and local plans and programs related to gender equality. Regrettably, the commission is not functional! - Working Group for the Economic Empowerment of Women and Gender Equality within the Economic Council alongside the Prime Minister: Promotes initiatives for the economic empowerment of women and integrates gender equality into economic policies.
<p>Georgia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permanent Parliamentary Gender Equality Council: Coordinates and monitors the implementation of gender equality policies and legislation; develops national strategies and action plans; ensures the integration of gender perspectives into the legislative process. - Inter-Agency Commission for Gender Equality, Violence against Women, and Domestic Violence: Serves as a coordination mechanism within the executive branch; adopts, implements, and oversees National Action Plans on gender equality and violence against women; promotes the integration of gender perspectives into government policies. - Gender Equality Councils within Sakrebulo (Municipal Legislative Councils) and Gender Equality Advisors at Municipal Mayor’s Offices: Integrate gender aspects at the local level; develop and implement local gender equality policies; monitor the status of gender equality in communities.

Country	Institutions Responsible and Their Roles in Promoting Gender Equality
	<ul style="list-style-type: none"> - Gender Equality Department of the Public Defender of Georgia: Monitors compliance with gender equality rights; addresses individual complaints regarding gender rights violations; provides recommendations and reports for improving the situation.
Ukraine	<ul style="list-style-type: none"> - Subcommittee for the Protection of Human Rights and Gender Policy in the Verkhovna Rada (Parliament): Develops and monitors legislation on gender equality and human rights; ensures compliance with international obligations; oversees the implementation of gender policies at the national level. - Cabinet of Ministers: Coordinates the implementation of national gender equality policies; oversees the activities of ministries and agencies in the field of gender equality; ensures the integration of gender perspectives into governance and European integration processes. - Commission for Coordinating Executive Authorities in Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men: Ensures cooperation and coordination among executive authorities to guarantee equal rights; coordinates the implementation of gender policies and programs; monitors progress and effectiveness in various governmental sectors. - Equal Opportunities Caucus in the Verkhovna Rada: Promotes equal opportunities and combats gender discrimination through legislative and social initiatives; raises public awareness about gender discrimination; collaborates with parliamentary committees, the Cabinet of Ministers, and civil society to advance gender equality. - Government Commissioner for Gender Policy: Coordinates the implementation of gender policies at the national level; formulates and monitors gender-sensitive policies across all government sectors; collaborates with ministries, local authorities, and international organizations; promotes the integration of gender perspectives into public policies.

FRAMEWORK FOR GENDER EQUALITY IN DECISION MAKING: LEGISLATION, STRATEGIES AND ACTION PLANS

Gender equality in decision-making is a fundamental aspect of fostering inclusive and resilient societies. Ensuring that women and men have equal opportunities to participate in leadership roles and influence policy-making processes not only upholds basic human rights but also enhances the effectiveness and legitimacy of governance. Diverse perspectives within decision-making bodies lead to more comprehensive and representative policies, addressing the varied needs of the population and promoting social cohesion.

Achieving gender equality in decision-making requires a multifaceted approach that encompasses robust legislation, strategic planning, and targeted action plans. Legislation serves as the cornerstone by enshrining the principles of equality and prohibiting discrimination, thereby creating a legal framework that supports the active participation of women in all spheres of public life. Effective laws mandate equal opportunities, establish protections against biases, and set quotas or targets to ensure balanced representation in political and administrative positions.

Strategic frameworks are essential for translating legislative mandates into actionable goals. These strategies outline the vision, objectives, and priorities for advancing gender equality, providing a roadmap for institutions and stakeholders to follow. They foster coordination among government agencies, civil society organizations, and the private sector, ensuring that efforts are aligned and resources are effectively utilized. Strategic planning also involves setting measurable targets, monitoring progress, and adapting initiatives to address emerging challenges and opportunities.

The Republic of Moldova has demonstrated a strong commitment to promoting gender equality and

increasing women's participation in politics through the adoption of key legislative acts and the implementation of strategic national programs. Two of the most relevant legislative acts in this domain are **LAW No. 5 of 09-02-2006**¹¹⁹ and **LAW No. 121 of 25-05-2012**¹²⁰, complemented by the **National Program for the Promotion and Assurance of Equality between Women and Men in the Republic of Moldova for the years 2023-2027**¹²¹. These laws and the national program form a solid framework aimed at eliminating discrimination, ensuring equal opportunities, and promoting women in leadership roles and decision-making processes at both central and local levels.

LAW No. 5 of 09-02-2006 serves as the foundational legislative act for Moldova in ensuring equal opportunities between women and men. This law transposes the European Directives 2004/113/EC and 2006/54/EC, aligning national legislation with European standards on equal treatment and opportunities. LAW No. 5 defines fundamental concepts such as "positive measures" and "equal treatment," clearly establishing the framework for preventing and eliminating sex-based discrimination across various sectors, including public service, education, and healthcare. Additionally, LAW No. 5 prohibits all forms of direct and indirect discrimination based on sex, promoting equal access for women and men to roles in public service, education and healthcare.

Building upon LAW No. 5, **LAW No. 121 of 25-05-2012** further strengthens Moldova's legislative framework for gender equality by introducing additional provisions and expanding the protected criteria. This law transposes European Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, which focus on eliminating discrimination based on race, ethnic origin, and other protected criteria, thereby providing more comprehensive protection. LAW No. 121 clearly defines various forms of discrimination, including direct, indirect, associative, continuous, and prolonged discrimination, and establishes strict prohibitions against them in areas such as employment, education, and public service provision.

A key aspect of LAW No. 121 is the establishment of the **Council for Equality**, an autonomous authority responsible for monitoring and promoting equal opportunities between women and men. The Council has clear responsibilities regarding the examination of discrimination complaints, the promotion of equality policies, and collaboration with international organizations and civil society to ensure effective implementation of the legislation. It is instrumental in raising awareness and educating society about the importance of eliminating discrimination and promoting gender equality.

The **National Program "Gender Equality Moldova"** complements these legislative acts by setting concrete objectives and strategies for promoting women in leadership roles and decision-making processes. **General Objective 5** of this program focuses on promoting women, including those from underrepresented groups, in leadership positions and decision-making processes at both central and local levels. To achieve this objective, the government plans to enhance decision-making transparency procedures by incorporating minimum requirements for reasonable accommodation and ensuring efforts to consult underrepresented women. Additionally, the government intends to establish a grant program aimed at supporting groups and organizations of underrepresented women, thereby facilitating their access to resources and development opportunities. **Specific Objectives** of the national program are clearly defined: (i) **Specific Objective 5.1**: Creation of approximately three opportunities for balanced participation and representation of women by 2027, aiming to establish new positions and roles within decision-making structures; (ii) **Specific Objective 5.2**: Increase the number of women, including those from underrepresented groups, developing participation and leadership skills to 1,400 by 2027, ensuring that women possess the necessary competencies to assume leadership roles.

The authorities tasked with promoting and ensuring gender equality, as outlined in LAW No. 5 and LAW No. 121, include the Parliament, the Government, the Government Commission for Equality between Women and Men, the Ministry of Labour and Social Protection, state labour inspectorates, the National Statistics Office, and the Council for Equality. These institutions are responsible for integrating the gender dimension into all public policies, ensuring a comprehensive and coordinated approach to gender equality

¹¹⁹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144448&lang=ro

¹²⁰ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144449&lang=ro

¹²¹ <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Program-accelerare-egalitate-de-gen.pdf>

across various sectors.

A central element of this legislative framework is the **integration of the gender dimension into public policies**. This means that all government policies and programs must consider the impact on both women and men, thereby promoting a balanced and inclusive approach. By incorporating the gender dimension at every stage of policy development and implementation, Moldova ensures that women's needs and perspectives are actively considered, contributing to the elimination of disparities and the promotion of a fair society.

Georgia has demonstrated considerable progress in establishing a robust legislative and policy framework to promote gender equality and strengthen national institutions dedicated to the rights of women. Central to this effort is the **Law of Georgia on Gender Equality**, adopted in 2010, which mandates the state to ensure equal rights for men and women across political, economic, social, and cultural spheres. This law guarantees equality in all areas of public life, including labour relations, education, healthcare, social protection, and electoral participation. Through the implementation of special measures, it seeks to eliminate discrimination and promote substantive equality.

In December 2022, significant amendments to the law reinforced the state's commitment to achieving real and effective equality by addressing structural inequalities. These changes are aligned with Article 11 of the Georgian Constitution, which emphasizes not only formal equality but also the necessity to eliminate de facto disparities. The **Rules of Procedure of the Georgian Parliament** further support these objectives by empowering the Permanent Parliamentary Council for Gender Equality to develop proposals that advance gender parity.

The **Law on the Elimination of All Forms of Discrimination**, adopted in 2014, complements this framework by prohibiting both direct and indirect discrimination on the basis of sex, sexual orientation, and gender identity. It also introduces the concept of multiple discrimination, requiring all public and private entities to respond promptly and effectively to cases of discrimination. The law grants the Public Defender a dual role: monitoring and addressing discrimination issues either independently or in response to complaints. Victims of discrimination are afforded legal recourse, with the burden of proof placed on the accused party, ensuring robust protections.

The **State Concept on Gender Equality**, initially adopted in 2006 and substantively amended in 2022, reflects a holistic approach to addressing gender-based discrimination. It encompasses civil, economic, social, cultural, and political dimensions, offering strategic guidance for the development of shorter-term National Action Plans (NAPs) focused on gender equality and women's empowerment. This framework ensures a coordinated effort to consistently review gender equality legislation and strengthen institutional mechanisms.

The institutionalization of **Gender Impact Assessments (GIA)**, introduced through amendments to the Organic Law on Normative Acts in 2022, further solidifies Georgia's commitment to gender equality. This mechanism requires an evaluation of the potential impact of draft laws and amendments on gender equality, ensuring that all legislative initiatives consider their implications on women and men equally.

At the municipal level, Georgian legislation mandates local self-governing bodies to develop gender equality strategies and action plans within their areas of competence. These plans aim to identify and address discrimination at the local level, ensuring that gender equality principles are integrated into community development initiatives. Local municipalities are obligated to formulate and implement Gender Equality Action Plans, reflecting the country's dedication to promoting equality across all levels of governance.

Ukraine has established a solid legal framework to promote gender equality, blending national legislation with international commitments. The **Law on Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men**, adopted in 2005, serves as a cornerstone for combating gender-based discrimination. It mandates public authorities to create favourable conditions for gender equality and monitor its implementation at both national and local levels.

Ukraine has prioritized gender equality through comprehensive strategies and action plans across multiple sectors. The **State Strategy for Equal Rights and Opportunities for Women and Men until 2030**, adopted in 2022, focuses on governance, economic participation, human potential development, and the elimination of gender-based violence. It integrates gender perspectives into post-conflict recovery efforts, emphasizing women's participation in humanitarian aid and decision-making processes.

Complementing these efforts, the **Action Plan for the Biarritz Partnership** underscores Ukraine’s international commitment to gender equality, with a focus on education, employment, and political representation.

Legislative framework and national strategies for promoting gender equality in decision- making in Moldova, Ukraine, and Georgia

Category	Moldova	Georgia	Ukraine
Legislation on Gender Equality	Law No. 5/2006 on Equal Opportunities for Women and Men	Law on Gender Equality (2010); State Concept on Gender Equality (2022),	Law on Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men (2005);
Anti-Discrimination Laws	Law No. 121/2012 on Ensuring Equality	Law on the Elimination of All Forms of Discrimination (2014)	Law of Ukraine on the Principles of Preventing and Combating Discrimination (2012)
National Programs/Strategies	Program for the Promotion and Assurance of Equality between Women and Men (2023–2027) includes Objective 5: Promoting women, including underrepresented groups, in leadership and decision-making at central and local levels. The program aligns with the "Moldova Europeană 2030" Strategy , the Sustainable Development Agenda , and the CEDAW recommendations (2020) .	- The Human Rights Strategy and its Action Plan - one chapter of which (Chapter 12) is dedicated to gender equality. It includes gender equality objectives in the following areas: gender equality in policy-making and women’s involvement in political life, women’s economic empowerment, gender equality in health care, harmful practices, and gender equality in education, sports and culture.	State Strategy for ensuring equal rights and opportunities for women and men until 2030, accompanied by an Action Plan for 2022-2024. Adopted in August 2022 Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education until 2030, adopted in December 2022 Action Plan for the Biarritz Partnership

OTHER RELEVANT MEASURES FOR PROMOTING GENDER EQUALITY

Promoting gender equality faces numerous barriers that hinder women's access to public and political positions. These obstacles are closely tied to the challenges women encounter in society, such as limited access to the labour market, difficulties in reconciling professional and family life, gender-based violence, including in the workplace, and gender-based wage discrimination. Women often confront stereotypes and prejudices that restrict their opportunities for professional advancement and access to leadership roles. The lack of adequate policies to balance family life with professional responsibilities makes it difficult to maintain a healthy equilibrium, thereby reducing women's availability and capacity to actively engage in decision-making processes. Additionally, gender-based violence and sexual harassment in the

workplace create a hostile environment that discourages women's participation in the public and political spheres. Wage discrimination, both for equal work and work of equal value, exacerbates these challenges, contributing to deep economic and social inequalities that limit women's independence and influence in society.

Balancing professional and personal life is essential for the active participation of women in decision-making processes and beyond. Measures that facilitate this balance, such as flexible parental leave programs, access to childcare services, and adaptable work policies, are fundamental in allowing women to develop their careers without sacrificing family responsibilities. By ensuring such a balance, a supportive environment is created where women can contribute more effectively and sustainably to decision-making processes, enhancing their representation and influence at all levels of governance and administration. This reconciliation not only supports women's professional growth but also fosters more inclusive and equitable decision-making, benefiting society as a whole. In the following sections, we will examine these measures in detail across different countries, evaluating how they can eliminate existing barriers and support equal participation of women in society.

Examining the policies on parental leave, work-life balance, and gender equality measures in Moldova, Georgia, and Ukraine reveals distinct approaches, each with unique strengths and challenges in specific areas.

Moldova stands out for its flexibility in **paternity leave** (for fathers), **maternity leave** (for mothers), and **parental leave** (for childcare). Fathers are entitled to **15 days of paternity leave**, fully paid, within the first 12 months after the child's birth, which can be taken all at once or in blocks. This allows fathers to adapt their leave to their specific needs. In contrast, Georgia does not have specific paternity leave provisions, while Ukraine allows fathers up to **14 days of leave within the first month of the child's birth**, a right extended in 2024 to military fathers.

For mothers, **maternity leave** in Moldova is well-regulated, offering a total duration of up to **182 days** for multiple or complicated births, covering both pre-natal and post-natal periods. In Ukraine, mothers receive **126 days** for normal births and **140 days** for complicated deliveries, with the added flexibility introduced in 2023 allowing them to decide when to start the leave. This change reflects a shift towards meeting individual family needs. Georgia provides a different structure, including **126 days of maternity leave** and the option to share **604 days of parental leave** between both parents.

What sets Moldova apart is the flexibility and variety of options for **parental leave**, which can be taken until the child reaches the age of 3. Parents can choose between fully paid leave for the entire period, partially paid leave for the first 24 months followed by unpaid leave, or paid leave for the first 12 months with unpaid leave thereafter. This leave can be shared between both parents and taken in blocks, ensuring remarkable adaptability.

In addition to leave policies, Moldova has a well-regulated system of **flexible work arrangements**, allowing employees to request adjustments to their work schedules through a formal application process. Similarly, Ukraine and Georgia also offer flexible work options, but Moldova's regulations are more detailed and include clear criteria for approving or rejecting requests.

Regarding the prevention of sexual harassment, all three countries have implemented significant legislative measures. Moldova requires employers to include anti-harassment clauses in their internal regulations, with sanctions for non-compliance starting in 2026. Georgia has adopted an extensive framework, including legislative amendments and institutional mechanisms, while Ukraine has clearly defined sexual harassment and established accessible reporting procedures.

Measure	Moldova	Georgia	Ukraine
Work and Life Balance			
- Paternity Leave	Paternal leave has a duration of 15 days and can be taken at any time within the first 12 months after the child's birth.	No specific paternity leave.	Up to 14 days during the first month paid leave for fathers. Civilian fathers have this right since 2020,

Measure	Moldova	Georgia	Ukraine
	It can be requested in full or in installments through a written application submitted to the employer. The paternal allowance is equal to 100% of the insured average monthly income earned in the three months preceding the month of the child's birth.		military fathers, since 2024
- Maternity Leave	<p>Pre-natal leave: the duration is 70 calendar days, but for pregnancies with 3 or more children, the prenatal period increases to 112 days.</p> <p>Post-natal leave: This is granted for a period of 56 days, and in cases of complicated or multiple births, post-natal leave can be up to 70 days.</p> <p>The total length of maternity leave can be 126 days (normal), 140 days (in the case of complicated deliveries) or 182 days (in the case of multiple pregnancies).</p>	<p>126 days are maternity leave and 604 parental, that can be shared by both parents; for non-civil servants the 183 paid days include 126 days of maternity leave and 57 days of parental leave, which can be shared between parents.</p> <p>- Georgian legislation also offers maternity leave benefit of one-time payment (“Cash allowance”) of 2000 Gel for pregnancy, childbirth and childcare as well as adoption of a newborn child.</p>	<p>126 days fully paid leave. (ante-natal and post-natal). 140 days (in the case of complicated deliveries).</p> <p>The Labor Code of Ukraine ensures maternity leave protections. Pregnant women or those on maternity leave cannot be dismissed.</p> <p>Since 2023, mothers can decide on their own when they take this leave (before 2023, they had to take it 70 days before the expected due date). More mothers started taking it later, so that they have more time after a child is born.</p>
- Paternal Leave	Partial paid paternal can be granted for up to 3 years, allow a choice between three options for the granting of child-raising allowance: Leave for childcare up to the age of 3 years, with payment of a monthly allowance for the entire period. Childcare leave for 24 months and, after 24 months, up to the age of 3, without pay. Childcare leave for 12 months, and after 12 months, without pay until the age of 3. Leave may be divided between both parents, used in fractions, so that both parents can benefit from this right, provided that the periods during which both parents are on leave do not overlap.	Paternal leave can be shared between both parents. for civil servants, parental leave consists of a maximum of 730 days, of which 183 days are paid (200 in case of multiple births or complications), 126 days are maternity leave and 604 childcare, that can be shared by both parents; for non-civil servants the 183 paid days include 126 days of maternity leave and 57 days of parental leave, which can be shared between parents.	Comprehensive parental leave policies available. Childcare leave can be granted for up to 3 years, but it’s not paid. In 2020, Ukraine expanded parental leave rights, enabling fathers to take the leave irrespective of whether the mother is entitled to a leave. The duration of leave can be shared between parents and other caregivers.
Flexible Work Arrangements	Flexible Work Programs Labor Code, Article 100¹: Flexible work arrangements are established through agreements between employees and employers, either at the time of hiring or	- The Labour Code of Georgia guarantees an additional paid break for breastfeeding women. Specifically, an employee who is breastfeeding a child under the age of one is entitled to	Flexible work programs: Amendments to the Labor Code as of 2020 allow flexible working hours through mutual agreement between employers and

Measure	Moldova	Georgia	Ukraine
	<p>after the employment contract is concluded, for a determined or indefinite period.</p> <p>Flexible work arrangements must be included in the individual employment contract or as a supplementary agreement. Employees can request reasonable adjustments to their work schedules in writing, up to once every six months, detailing the requested flexibility and the desired start date. Employers must respond within 30 days, providing justifications for their decision.</p> <p>Factors considered include costs, ability to reorganize work among existing staff, ability to recruit additional personnel, impact on quality and performance, and ability to meet client demands. Flexible work arrangements do not affect employees' rights related to job tenure, annual leave, or other employment-related rights. Flexible work schedules extend to employees on business trips, aligning with their assigned unit's work schedule.</p>	<p>an extra break of at least one hour per day.</p> <p>- Georgian legislation offers additional protection for pregnant and breastfeeding women from hazardous work environment. The Labour Code does not restrict women in specific sectors, but the only legal limitation is towards “pregnant women, or women who have recently given birth or are breastfeeding” in the cases of arduous, harmful or hazardous work, as well as night work.</p>	<p>employees. This can include fixed hours, variable hours, and breaks, as long as required total hours are met. Flexible arrangements do not affect pay, rights, or tenure, and employers are responsible for recording work hours. Temporary changes can be imposed for operational needs, limited to one month annually.</p> <p>Remote work: Employees can work remotely, managing their schedules independently within statutory limits. Remote work agreements must be in writing, except during emergencies like pandemics, when an employer's order suffices. Labor rights and pay remain unaffected.</p> <p>Adopting parents: 30 days paid leave for adopting parents</p>
<p>Prevention and Combatting Sexual Harassment at Workplace</p>	<p>Anti-Harassment Policies: Employers must prohibit discrimination and sexual harassment through internal regulations. Implement preventive measures, inform employees about their rights, and include harassment prevention clauses in contracts. Cooperate with gender equality units and provide training on workplace harassment and discrimination.</p> <p>Inspectorate of State Labor (ISM): Monitors compliance, provides guidance, inspects workplaces, reports violations, and imposes fines</p>	<p>Strict anti-harassment laws, mandatory training for employees:</p> <p>- In 2019, the Law of Georgia on the Elimination of All Forms of Discrimination was amended to encompass labor and pre-contractual relations. This amendment obligates employers to uphold principles of individual equality in both labor and pre-contractual contexts, including the formulation of vacancy announcements and the prohibition of discrimination during interviews, as well as ensuring access to insurance benefits without gender-</p>	<p>The Law "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men" defines sexual harassment as verbal (e.g., threats, obscene remarks) or physical (e.g., touching, patting) actions of a sexual nature that humiliate or offend individuals in labor or service relationships. The Ministry of Social Policy's Order No. 246 (2022) established a clear procedure for filing and reviewing complaints about sexual harassment and gender discrimination. This includes steps to ensure</p>

Measure	Moldova	Georgia	Ukraine
	<p>starting in 2026 for non-compliance.</p>	<p>based discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In 2020, the definition of discrimination was introduced into the Labour Code. - In 2019, the Parliament of Georgia unanimously passed a Bill on Sexual Harassment, which defines sexual harassment as a form of discrimination and outlines response mechanisms for addressing such incidents. As a result, relevant amendments were made to the Labour Code, Administrative Offences Code of Georgia, the Law on the Public Defender and the Civil Procedure Code of Georgia. - Another batch of amendments, introduced to the Administrative Offences Code, established penalties for sexual harassment in public spaces. This law adopted the same definition of sexual harassment as the Labour Code but clarifies the meaning of "sexual conduct" to encompass both verbal and/or physical behaviors of a sexual nature. - Civil Service Bureau and several line ministries in Georgia, have begun actively working toward establishing internal mechanisms to address sexual harassment. For each institution, mechanism for preventing sexual harassment is tailored to the specific characteristics and organizational structures of each agency. 	<p>victims have accessible mechanisms for redress. Employers are required to implement internal anti-harassment policies; provide regular training to raise awareness about sexual harassment; create confidential reporting channels for incidents. For example, in 2022, the Ministry of Foreign Affairs introduced internal guidelines to prevent harassment and discrimination among staff. This initiative includes mandatory awareness-raising sessions and enforcement mechanisms to address violations effectively. Challenges remain due to cultural stigmas and underreporting by victims. NGOs are actively working to raise awareness, support victims, and advocate for stronger enforcement of existing laws.</p>
<p>Gender-Based Violence (GBV) legislation</p>	<p>Comprehensive GBV Legislation and Support Services: Law Nr. 45/2007: Defines and criminalizes various forms of violence against women and within</p>	<p>Legal Framework: The "Law on Violence Against Women and Domestic Violence" (amended in line with the Istanbul Convention)</p>	<p>The Law on Prevention and Combating Domestic Violence (2018) provides a comprehensive approach to addressing gender-based violence, including domestic</p>

Measure	Moldova	Georgia	Ukraine
	<p>families, including physical, sexual, psychological, spiritual, economic violence, and femicide.</p> <p>Authorities and Institutions: Establishes the National Agency for Prevention and Combating Violence against Women and Family Violence, alongside other public authorities responsible for prevention, support, and enforcement.</p> <p>Protection Mechanisms: Provides for protection orders (restraining orders), shelters, counseling, legal aid, and medical assistance for victims.</p> <p>Reporting and Enforcement: Implements reporting mechanisms through police, courts, and social services, with sanctions for non-compliance. The law mandates prompt response and protection measures.</p> <p>Public Awareness and Education: Promotes awareness campaigns, training for professionals, and collaboration with civil society to prevent and combat GBV, including femicide.</p>	<p>criminalizes forms of violence including physical, sexual, psychological, and economic violence. New provisions include offenses like stalking and forced marriage.</p> <p>Protection Mechanisms: Includes restraining orders, shelters, specialized support services, and access to legal and medical assistance. A specific leave is provided for victims in shelters or crisis centers.</p> <p>Authorities and Institutions: Coordinated by the Inter-Agency Commission on Gender Equality and the Gender Equality Council. Local and regional agencies support implementation.</p> <p>Public Awareness and Education: National campaigns focus on raising awareness of GBV, changing societal attitudes, and reducing stigma associated with reporting violence.</p>	<p>violence.</p> <p>Criminal Code amendments criminalize forms of violence such as rape, forced marriage, stalking, and sexual harassment. Specific articles address violence against women, including domestic and intimate partner violence.</p> <p>Authorities and Institutions: The Ministry of Social Policy is the central body coordinating prevention and response efforts. Key partners include the National Police, the judiciary, health institutions, and local governments. Ukraine established a network of specialized institutions, including crisis rooms and social service centers.</p> <p>Protection Mechanisms: Restraining orders and emergency protective orders are available for victims. Shelters and safe spaces, along with psychological, legal, and medical support services, are provided. A national hotline is accessible for immediate assistance.</p> <p>Reporting and Enforcement: Mechanisms are in place for reporting violence, including through police, social services, and healthcare providers. The judiciary system plays an active role in issuing protection orders and enforcing sanctions against perpetrators.</p> <p>Public Awareness and Education: Nationwide campaigns aim to educate the public about gender-based violence and the rights of victims.</p>

Measure	Moldova	Georgia	Ukraine
			Training programs for law enforcement, medical professionals, and social workers focus on victim-sensitive responses and prevention strategies.
Measures Related to Reducing Wage Differences	To ensure equal pay, in 2022, the authorities approved a law aimed at aligning legislation with salary transparency principles. This law introduced several measures, including: (i) definitions of remuneration, pay level, gender pay gap, equal work, and work of equal value were incorporated into the legislation; (ii) large and medium-sized enterprises are required to periodically inform employees about pay levels by gender; (iii) employers must submit annual reports to the authorities detailing average remuneration by gender and position; (iv) employees can request and obtain information on remuneration levels, broken down by gender, for categories of employees performing equal work or work of equal value.	In September 2020, amendments to the Labour Code introduced a legal obligation for employers to uphold the principle of equal pay for equal work for men and women. This amendment aligns with the requirements set forth by the International Labour Organization (ILO). Additionally, on September 17, 2021, Georgia joined EPIC – Equal Pay International Coalition. Led by the ILO, UN Women, and the OECD, EPIC aims to achieve pay equity between women and men worldwide. Georgia joined this multi-stakeholder partnership with the aim to reduce gender pay gap and took obligations to advance equal rights for employees.	National Strategy for Reducing the Gender Pay Gap (2023): This strategy includes initiatives to address occupational segregation. For example, vocational and higher education programs now promote gender-balanced participation in traditionally male-dominated fields, such as STEM and technology. These efforts aim to increase women's representation in higher-paying sectors.

MAIN CONCLUSIONS

General demographic data

Since regaining independence in the early 1990s, all three countries experienced profound demographic changes. The overall population has decreased considerably due to large-scale migration processes, leading to a notable reduction in birth and death rates. However, since Russia's full-scale invasion in 2022, Ukraine has seen a mass exodus of people seeking safety both within the country and abroad. In all three countries, women comprise a larger portion of the population, with an average share of 56.4%. From the perspective of age, Ukraine, Georgia and Moldova are facing a progressive aging process, with the elderly representing about a quarter of the total population.

The trends of employment rates differ slightly from one country to another. In 2021, the highest rate of employment among these countries was recorded in Ukraine: 49.3%. However, the ongoing war has caused considerable decline in employment across the country. At the same time, Georgia's rate of unemployment, in 2023, was higher than Moldovan's one with 11.8%. Gender gaps in the employment remain a persistent issue. Hence, the prevalence of employed men is higher than the employed women by 7.4% in Moldova, 16,1% in Georgia and 14% in Ukraine. Women's participation in the labour force is further affected by a lack of flexible working arrangements, affordable childcare, and other support systems, which exacerbate the challenges they face in balancing work and family responsibilities. In all countries occupational segregation by gender is evident. Women are more present in education, culture, health, and care sectors, while men are concentrated in sectors such as IT, engineering, construction, etc. This segregation predisposes to gender pay gaps in all three countries.

The choice of a profession is considerably influenced by gender roles. The proportion of boys and girls enrolling in the education system has consistently remained high. At the same time, a common phenomenon is that boys are more likely to interrupt their general education after completing compulsory basic education to enter the labour market. As to the level of education, higher education is a common goal for most of the population in all three countries, the rate of enrolment remaining high. At the same time, the fields of study chosen by girls and boys are different, the same trends being maintained throughout the years. Thus, girls are more likely to pursue humanities, and boys to attend STEM disciplines. These educational patterns influence their future professional choices.

The proportion of women entrepreneurs is notably lower than that of men. In all three countries, women are underrepresented in entrepreneurship, with only one-third of entrepreneurs being women. Common barriers faced across all three regions include: insufficient or lack of start-up capital, limited knowledge about enterprise procedures, low self-confidence in women's management skills, low access to alternative financial support programs, including bank loans, non-refundable financial grants, etc.

Women in Moldova, Ukraine and Georgia experience various forms of violence, with domestic violence being particularly prevalent. Approximately, every second woman from these three regions has experienced at least one form of violence from an intimate partner at some point in her life. Regrettably, physical violence remains widespread, affecting at least one in four women. The incidence of non-partner violence was more frequent in Ukraine, even before the war. Most cases of non-partners violence against women occurred behind closed doors, typically in the women's own homes.

In Moldova and Ukraine, half of all women aged 15+ have experienced at least one form of sexual harassment in public places, workplaces, or educational institutions. The most common forms of sexual harassment women said they had experienced include intimidation through staring or leering, unwelcome touching, hugging or kissing, and sexually suggestive comments. The incidence of sexual harassment is significantly higher among young women, regardless of the form of manifestation.

Women's leadership and political participation

The trends regarding the participation of women in the electoral process testify the consistent growth of women's activity in political life in all three countries. The share of women candidates in the parliamentary elections reached 22.5% in Ukraine's 2019 elections (compared to 19.1% in 2006 elections), 44.3% for proportional component and 21,8% for majoritarian component in Georgia's 2020 elections (compared to 37% and 17% in 2016), and 46.7% in 2021 Moldova's elections (12% higher than in 2019 elections). At the local level, a similar upward trend in the number of women candidates is observed. In 2021 local elections in Georgia, women comprised 42.5% of the candidates for the proportional component and 17.6% for the majoritarian component, while in Moldova's 2023 elections, the share of women who ran for district/municipal councillor was 45.3% and for local councillor - 47.2%.

Women's representation in the Parliament increased in all three countries, though obstacles remain in attaining key leadership positions. In Ukraine, women hold 21% of seats in the Verkhovna Rada (Ukraine's parliament) as of 2024 (compared to 12% in 2014). Similarly, in Georgia women account for 19.4% of the Members of Parliament (compared to 11% in 2012). Compared to other two countries, Moldova registered a more significant progress in the last years. The proportion of women parliamentarians reached 40.6% following the 2021 elections (compared to 20.8% in 2014).

Despite this progress, women remain underrepresented in key parliamentary leadership roles, such as committee chairs or deputy speaker positions. In Ukraine, only 5 out of 23 parliamentary committees are chaired by women (21.7%). In Georgia, women chair only 3 out of 16 parliamentary committees (18.8%). Moldova has a greater presence of women in key positions: 5 out of 11 parliamentary committees are chaired by women, which forms 45.5%.

Despite ongoing efforts to empower women, countries continue to exhibit significantly low female representation in ministerial positions. As of November 2024, women in ministerial positions comprised 25% of the total ministers in Ukraine (5 out of 20). In Georgia, by the end of 2023, only 17% of ministers were women (only 2 out of 12). On the other hand, in Moldova women in ministerial position comprise 35.7%, positioning the country as a leader in women's representation in public administration.

Women's participation in local governance has been increasing in all three countries, though the pace remains slow. In Ukraine men's representation in positions of village, town and city mayors is 5 times greater than women: only 16.6% of heads of territorial communities are women. In Moldova, the situation is slightly better, but still needs improvement: 24% of the mayors are women. Georgia has the lowest representation of women among mayors – only 5%.

Judiciary is one of the sectors where women are well represented. In 2023, women made up 55% of all judges in Ukraine, which shows a significant level of representation, especially compared to other sectors. In Georgia, there is a similar tendency: in 2023 women comprised 54.8% of all judges, slightly down from 55% in 2022. **Moldova also** witnesses a well representation of women in the judiciary, accounting for 52,3% of total judges in 2023, slightly lower than in Ukraine and Georgia. Despite this progress, women's representation is primarily concentrated in lower courts, while their presence in higher and specialized courts remains limited.

Women's representation in law enforcement and national security sectors remains limited, though gradual progress has been made in recent years. Ukraine has the highest representation of women in law enforcement sector, compared to Moldova and Georgia. By the end of 2020, women made up 46% of the Ministry of Internal Affairs employees. In the security sector of **Georgia**, women continue to be underrepresented and face limited opportunities for career advancement and leadership role – only 18.4% of MIA employees are women. **Moldova** exhibits similar trends, having a low representation of women in the law enforcement and security sectors. In 2023 women made up 22.6% of the Ministry of Internal Affairs employees. Women's participation in law enforcement is concentrated in lower-level roles, with limited access to leadership positions.

National legal provisions, policies and measures promoting gender equality/ women's participation

The Republic of Moldova, Ukraine, and Georgia share fundamental principles in state organisation, all founded on the separation of powers among the legislative, executive, and judicial branches. While Moldova and Georgia function as parliamentary republics, Ukraine operates under a semi-presidential system. All three countries guarantee judicial independence through their constitutions, a crucial aspect for the enforcement of anti-discrimination laws and the protection of women's rights. The presence of institutions such as Constitutional Courts and Superior Councils of the Judiciary provides mechanisms to challenge discriminatory practices and enforce legal provisions that promote gender equality.

The multi-party systems present in Moldova, Ukraine, and Georgia play a vital role in shaping women's political representation. The extent to which parties prioritize gender equality in their agendas directly impacts the number of women attaining legislative and executive positions. Therefore, analysing the electoral systems in Moldova, Ukraine, and Georgia, there were highlighted the efforts of these countries to strengthen their democracies and improve electoral processes. While each country has its unique characteristics, they share a common aspiration to ensure free, fair, and transparent elections that reflect the genuine will of the citizens.

Women's participation in political life and electoral processes is essential for ensuring a representative and equitable democracy. Over the past two decades, the Republic of Moldova, Georgia, and Ukraine have implemented various measures to increase women's involvement in politics, with a particular focus on the introduction of gender quotas. In Moldova, a dual quota system was approved: (i) a minimum representation quota of 40% for each gender on electoral lists, and (ii) the requirement for candidate placement, ensuring that at least 4 of every 10 places on party lists are occupied by the opposite gender. In Ukraine, in 2019, the adoption of a new Electoral Code introduced a gender quota of 40%, with the provision that in every group of five candidates, at least two must be of the same gender.

In all three analysed countries—the Republic of Moldova, Georgia, and Ukraine—there are various institutions responsible for promoting gender equality, each with a different hierarchical status. These institutions are delegated with varied responsibilities, tailored to the specific context of each country. However, there are significant differences in the structure and functionality of these bodies. The Republic of Moldova faces a lack of institutions at the highest level of central public authority, in contrast to Georgia and Ukraine. On the other hand, Georgia and Ukraine have more robust institutional structures at the central level, with dedicated bodies that coordinate and monitor gender equality policies. These institutions have clear mandates and are integrated into the decision-making process at various levels, thereby facilitating more effective implementation of gender policies.

All three countries have approved strategic frameworks on promotion of gender equality. The Republic of Moldova has demonstrated a strong commitment to promoting gender equality and increasing women's participation in politics through the adoption of key legislative acts and the implementation of strategic national programs. Two of the most relevant legislative acts in this regard are: Law No. 5/2006 on ensuring equal opportunities between women and men and Law No. 121/2012 on ensuring equality. They are complemented by the National Program for the Promotion and Assurance of Equality between Women and Men in the Republic of Moldova for the years 2023-2027. Similarly, Georgia has demonstrated considerable progress in establishing a robust legislative and policy framework to promote gender equality and strengthen national institutions dedicated to the rights of women. Central to these efforts is the Law of Georgia on Gender Equality, adopted in 2010, which mandates the state to ensure equal rights for men and women across political, economic, social, and cultural spheres. Ukraine, likewise, has established a solid legal framework to promote gender equality, blending national legislation with international commitments. The Law on Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men, adopted in 2005, serves as a cornerstone for combating gender-based discrimination.

RECOMMENDATIONS

Active participation of women in political processes is indispensable for consolidating democratic governance and achieving equitable representation of all segments of society. The previous analysis regarding the representation of women in decision-making processes in Ukraine, Georgia, and Moldova has revealed both the progress made and the persistent obstacles that hinder the full integration of women into political spheres. The preceding chapters have emphasized the necessity of targeted interventions in several critical areas: strengthening gender quotas and ensuring their effective implementation, addressing structural and cultural barriers, providing support for the development of female leadership, and introducing financial incentives to encourage women's participation.

These findings underscore the complexity of factors contributing to gender disparities in political representation, necessitating a multifaceted approach in policy formulation and implementation. The identified challenges are not merely symptoms of individual shortcomings but are deeply rooted in institutional frameworks and social norms that require comprehensive reforms. In light of the above, the present chapter offers a series of recommendations aimed at increasing women's participation in decision-making processes. By adopting an analytical perspective, this chapter seeks to enrich the discourse on gender equality in politics and support the development of more inclusive and representative political systems in the region.

The recommendations will be summarised in a table, categorized into general recommendations applicable across all three countries and specific recommendations tailored to each country's unique context, which will be provided at the end.

Table of recommendations: intervention areas by country

Intervention Areas	Ukraine	Georgia	Moldova
Strengthening Gender Quotas and Implementation Mechanisms	Extend gender quotas at national level for senior positions in public administration and political parties.	Re-adoption of mandatory quotas for previously canceled electoral lists to ensure fair representation. Application of gender quotas.	Amending the Electoral Code by introducing the 2/1 algorithm for positioning on candidate lists (so that for every 3 seats, one is allocated to a candidate of the opposite sex), ensuring eligible seats for women. Approve inclusion quotas to promote marginalized groups.
Tackling Structural and Cultural Barriers	<p>Launch national awareness campaigns to eliminate gender stereotypes, with a focus on rural and traditional communities. These campaigns may include media spots, posters and public events promoting gender equality.</p> <p>Implement educational programs in schools and universities to promote gender equality and the role of women in politics. Examples: integrating women's rights modules into the curriculum and organizing thematic debates and workshops.</p> <p>Work with the media to promote a positive image of women leaders and combat stereotypical representations. This can be done through trainings for journalists and the creation of good practice guides.</p> <p>Organize workshops and seminars with community, religious and opinion leaders to encourage support for women's participation in politics. By engaging these leaders, equality messages can have a greater impact in communities.</p> <p>Conducting national campaigns to raise public awareness of the need for equitable representation in public office is key to changing society's perceptions and attitudes towards the role of women in politics and administration. These campaigns can include various strategies, such as media spots, posters, public debates and educational programs, highlighting the importance of gender equality in decision-making processes.</p>		
Providing Support	Create mentoring and coaching programs for women interested in political careers, involving		

Intervention Areas	Ukraine	Georgia	Moldova
for Women's Leadership Development	<p>current women leaders who can provide guidance and support. Examples: national mentoring programs or online platforms connecting mentors and mentees.</p> <p>Organize courses and workshops to develop leadership, public communication, negotiation and project management skills. These can be offered free of charge or subsidized and can be locally accessible to encourage rural women's participation.</p> <p>Provide access to networking networks and platforms for the exchange of experiences between women from different sectors. This can include annual conferences, discussion groups and online forums dedicated to women in politics.</p> <p>Provide logistical support and advice to women candidates in electoral campaigns, including in the development of campaign strategies, resource management and effective use of media. This support can be provided by specialized non-governmental organizations or public institutions.</p> <p>The creation of networks of women in specific positions facilitates the exchange of experiences and best practices among women in leadership positions. These networks provide opportunities for mentoring, mutual support and collaboration, contributing to professional and personal development. By organizing regular meetings, workshops and conferences, these networks can strengthen women's leadership and promote more equitable representation in decision-making processes.</p> <p>Joint Initiatives of Women in Politics are strategic collaborations between women politicians from different parties or institutions, with the aim of promoting gender equality objectives and improving women's representation in decision-making processes. By joining forces, they can positively influence the political agenda, advocate for favorable legislative proposals and create a common voice in addressing specific challenges. Such initiatives can include cross-party coalitions, working groups and joint campaigns to amplify the impact and visibility of women in politics.</p>		
Introducing Financial Incentives to Encourage Participation	<p>Adopt a funding model whereby political parties receive additional funds from the state budget for every woman or young person promoted to elected office at all levels.</p>	<p>Implement a system of financial incentives similar to the Moldovan model, which rewards parties for promoting women and young people to elected office.</p>	<p>Development and approval of guidelines/instructions by the CEC on expenses to be reported for youth and women programs, ensuring transparency and accountability.</p>
Other relevant measure	<p>Gender segregated data production: Strengthen the collaboration of government agencies, academic institutions, and civil society organizations to further facilitate the exchange of knowledge and resources pertaining to gender statistics, thereby enabling the development of more comprehensive and detailed data.</p>	<p>Gender segregated data production: Strengthen the collaboration of government agencies, academic institutions, and civil society organizations to further facilitate the exchange of knowledge and resources pertaining to gender statistics, thereby enabling the development of more comprehensive and detailed data.</p>	<p>It is recommended to establish a national body dedicated exclusively to gender equality, either within Parliament or at the Government level, to ensure efficient coordination of policies and initiatives in this area. This could include:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Creating a national commission at the Government level, with a clear mandate to develop, monitor, and implement gender equality policies. - Establishing a separate agency, autonomous and subordinate to the Government, with specific responsibilities for promoting gender equality. - Forming a special tripartite commission in Parliament, bringing together representatives from Parliament, the Government, and civil society to ensure an inclusive approach.