



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).

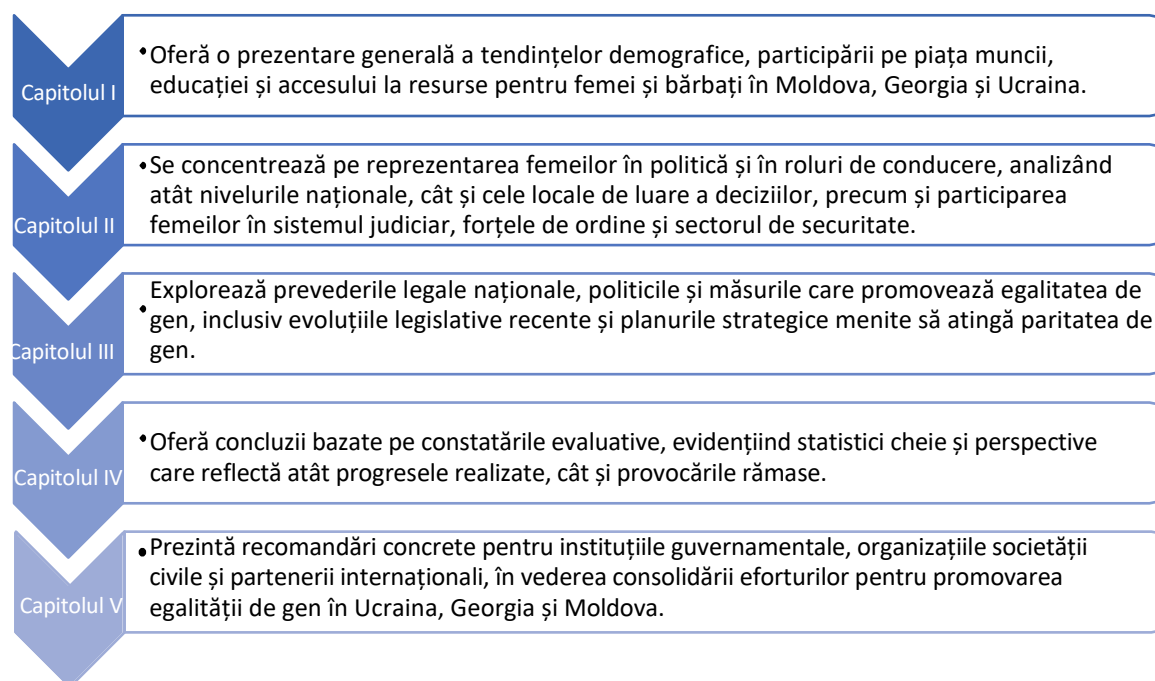
³ Adunarea Generală a Națiunilor Unite (2015). Transformarea lumii noastre: Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă. Rezoluție adoptată de Adunarea Generală la 25 septembrie 2015. A/RES/70/1. Seria Tratatelor, vol. 999, p. 171; și Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva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

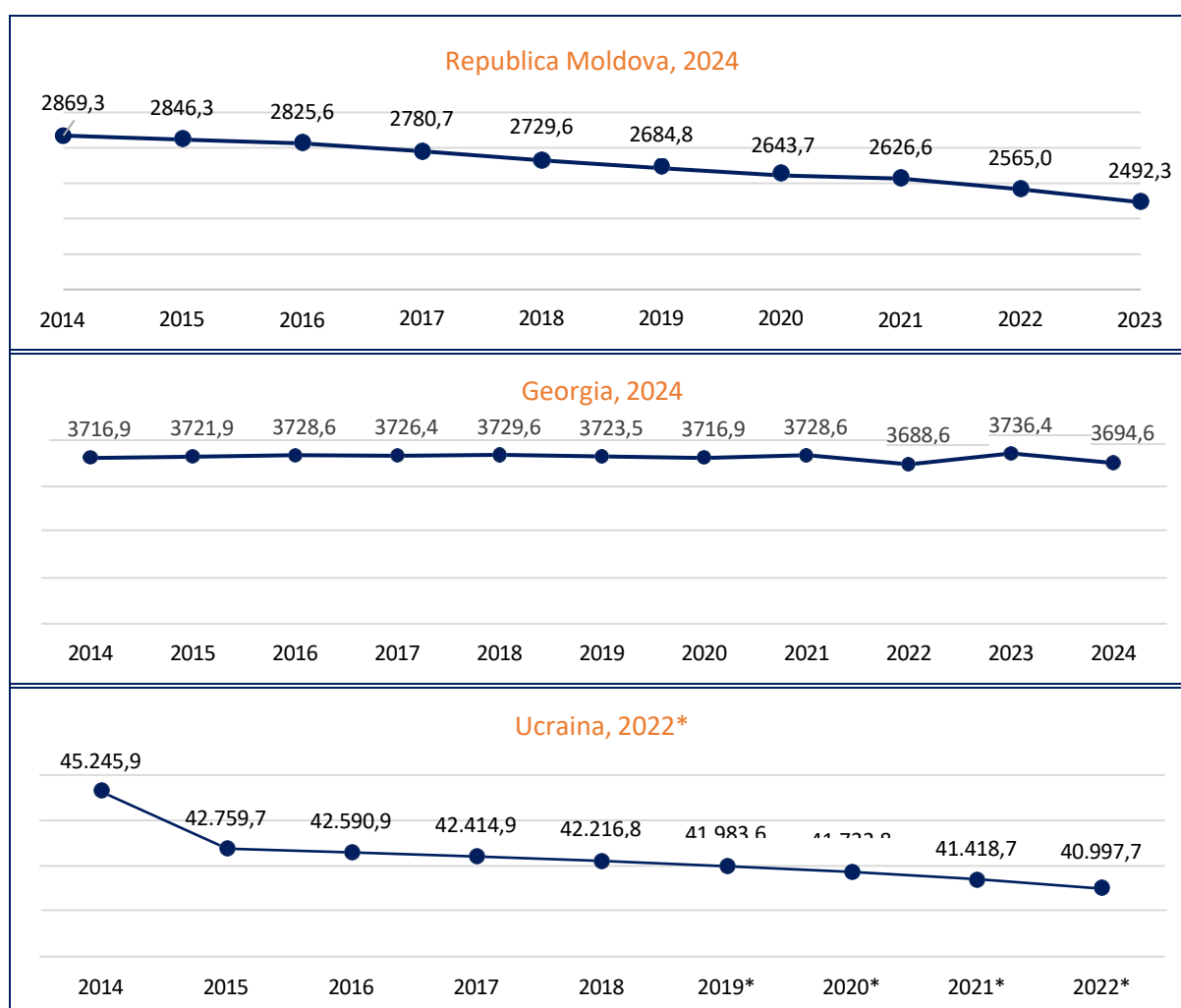


Figura 1. Tendințe demografice, mii de persoane, persoane, 2022/2024 Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei și Ucrainei

* 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 fi părăsit țara pentru a munci în străinătate.

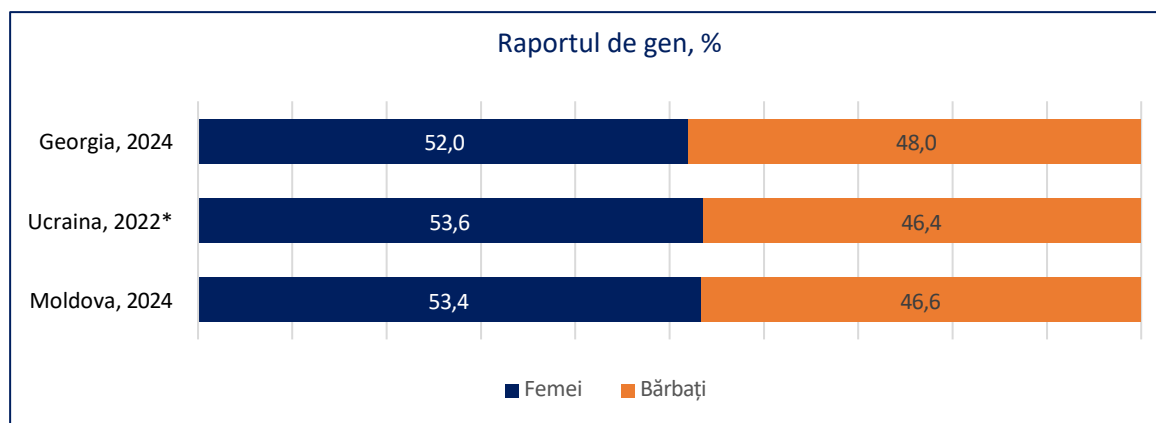


Figura 2. Raportul de gen pe țară, %, 2022/2024

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.

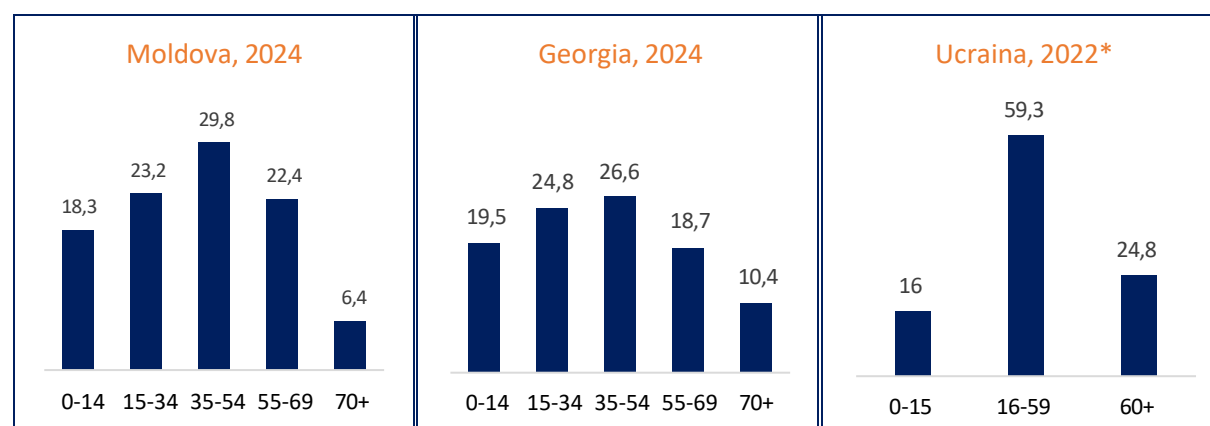


Figura 3. Populația pe grupe de vârstă, %, 2022/2024

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.

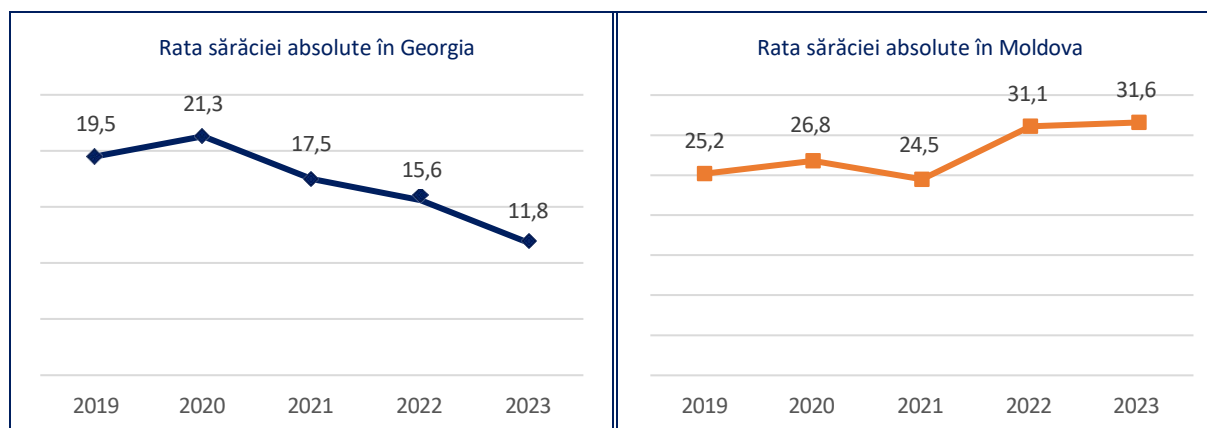


Figura 4. Rata sărăciei absolute în Georgia și Moldova, %, 2019-2023
Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei și Ucrainei

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.

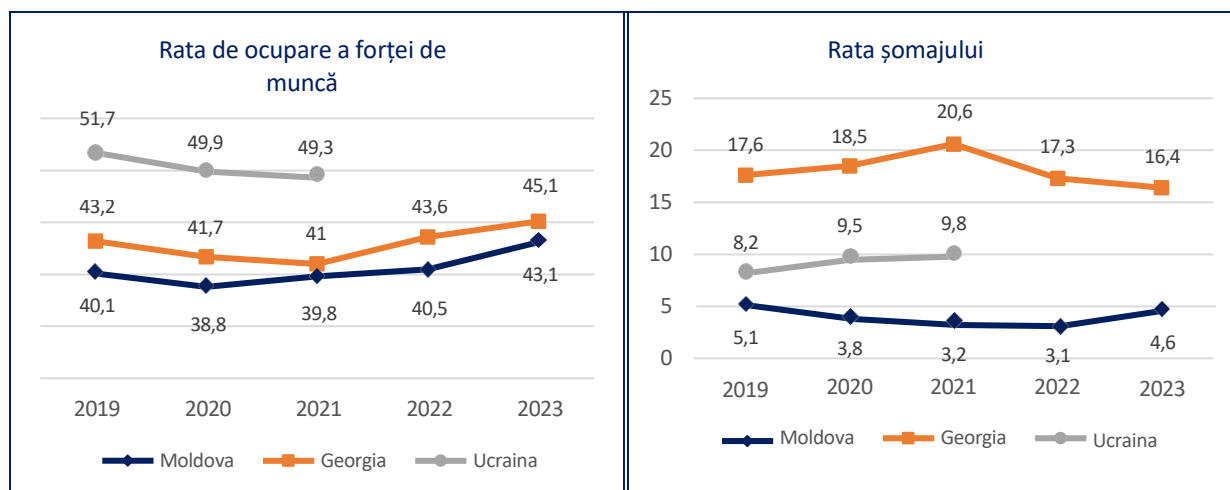


Figura 5. Rata ocupării și rata șomajului în Georgia, Ucraina și Moldova, %, 2019-2023

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.

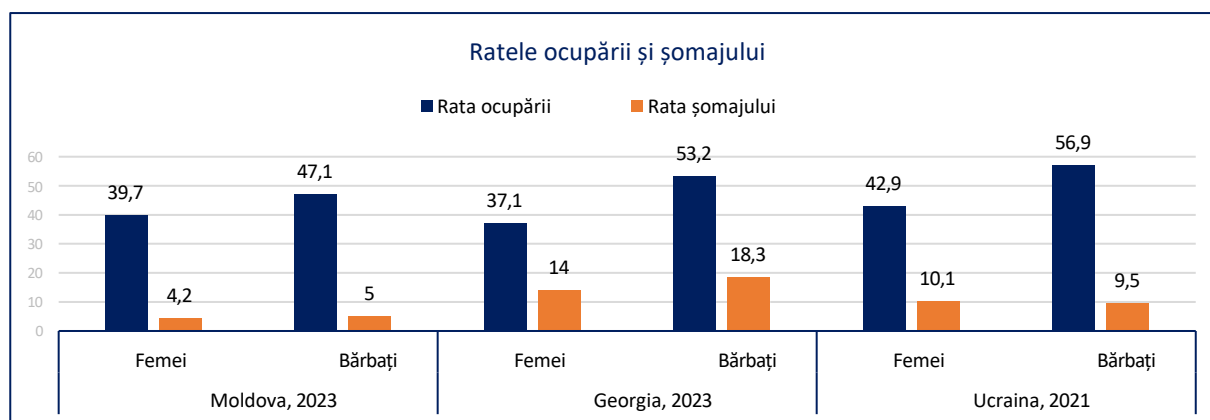


Figura 5. Rata ocupării și șomajului în Georgia, Ucraina și Moldova, după gen, %, 2021/2023

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_cholovikov_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.

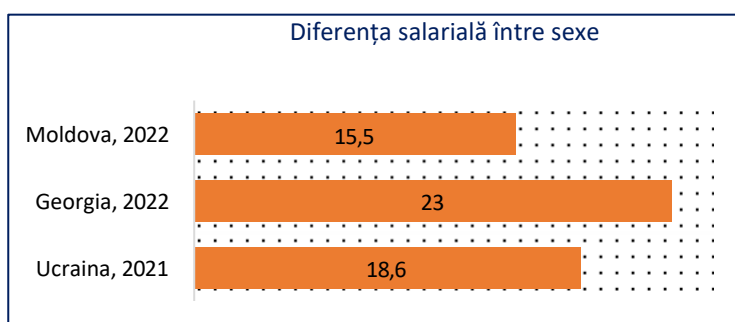


Figura 6. Diferența salarială între sexe în Moldova, Georgia și Ucraina, %
Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei, Georgiei, și Ucrainei

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%20Dealers>

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.

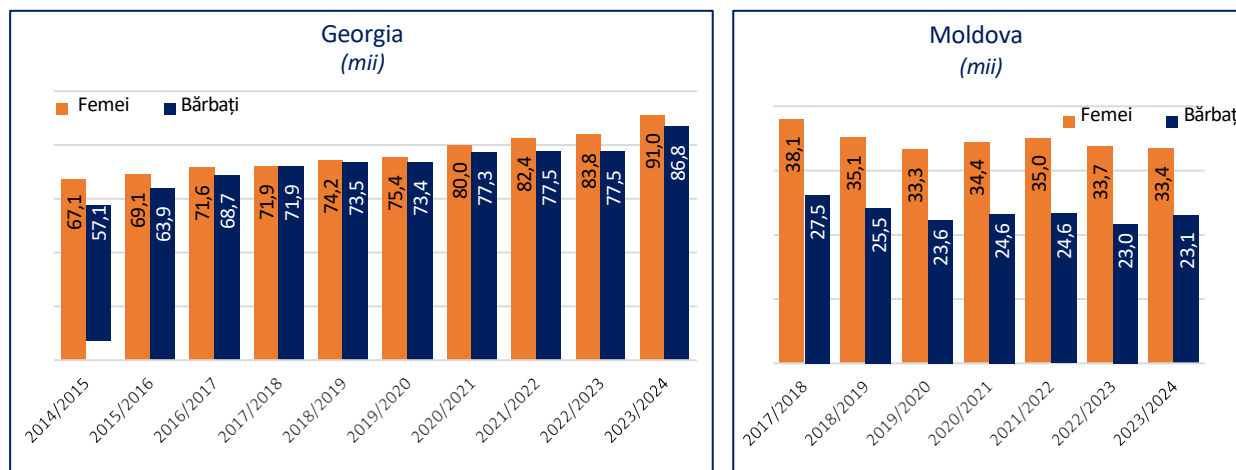


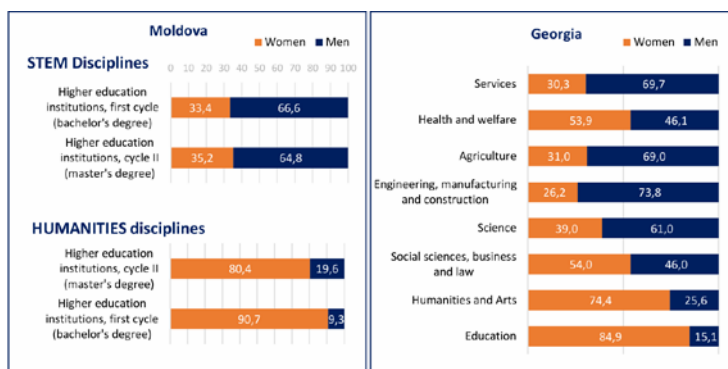
Figura 7. Numărul studenților care frecventează instituțiile de învățământ superior în Georgia și Moldova, nr., pe ani, pe sexe
Sursa: Biroul Național de Statistică al Moldovei și Georgiei

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.

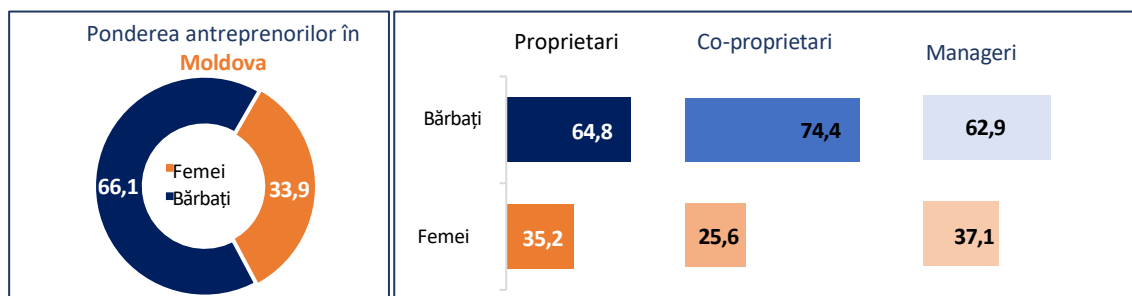


Figura 9. Ponderea antreprenorilor, după sex și poziție în Moldova, %, 2017

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.

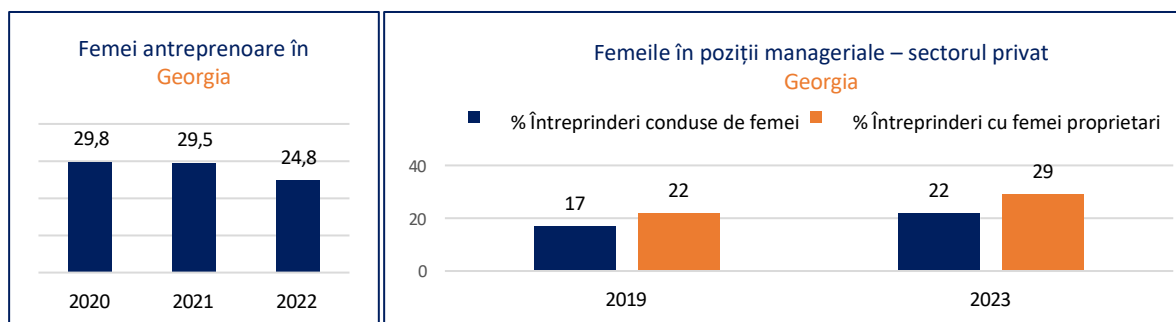


Figura 10. Ponderea femeilor antreprenoare în poziții manageriale în Georgia, %, 2019–2023

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.

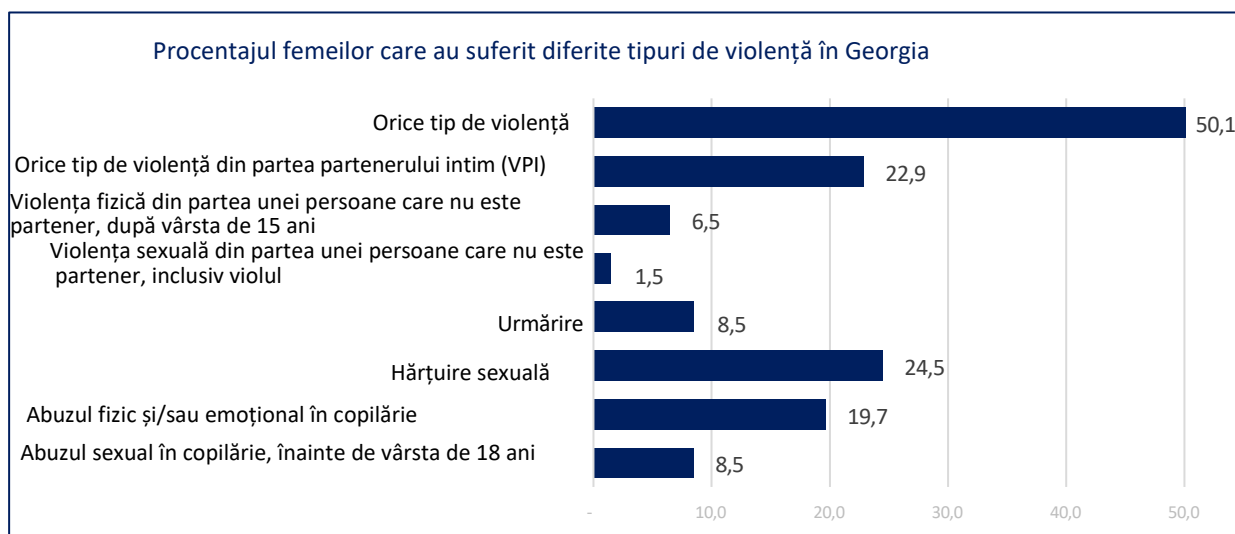


Figura 11. Procentajul femeilor din Georgia care au experimentat diferite tipuri de violență, pe tipuri de violență, %, 2022
Sursa: Studiu național privind violența împotriva femeilor în Georgia, realizat de UN Women

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.

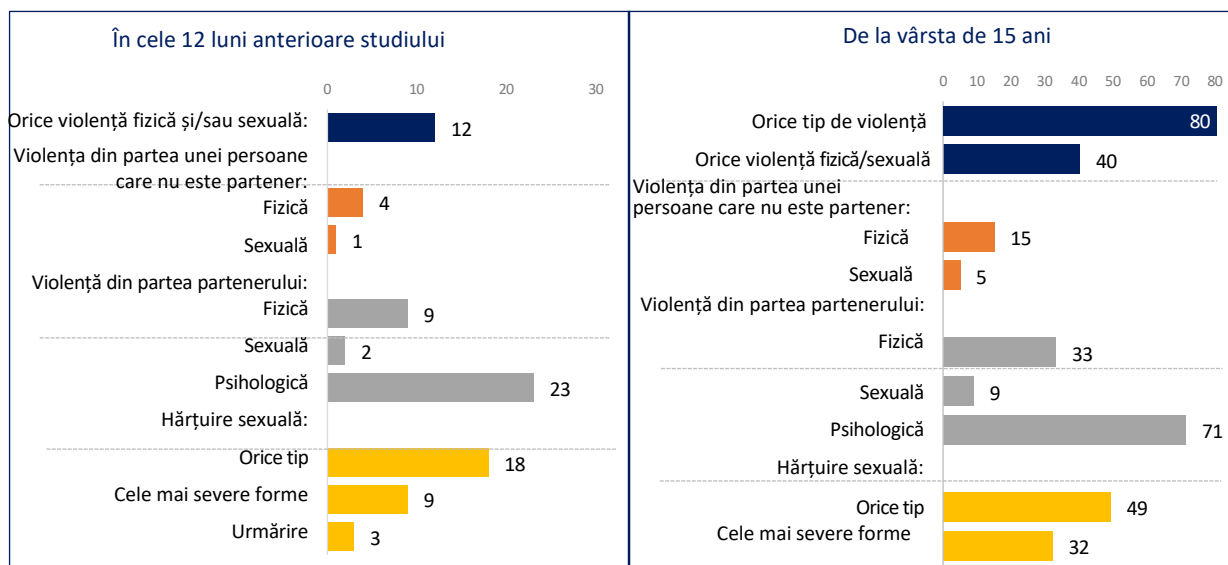


Figura 12. Prevalența violenței în rândul femeilor din Moldova, %

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.

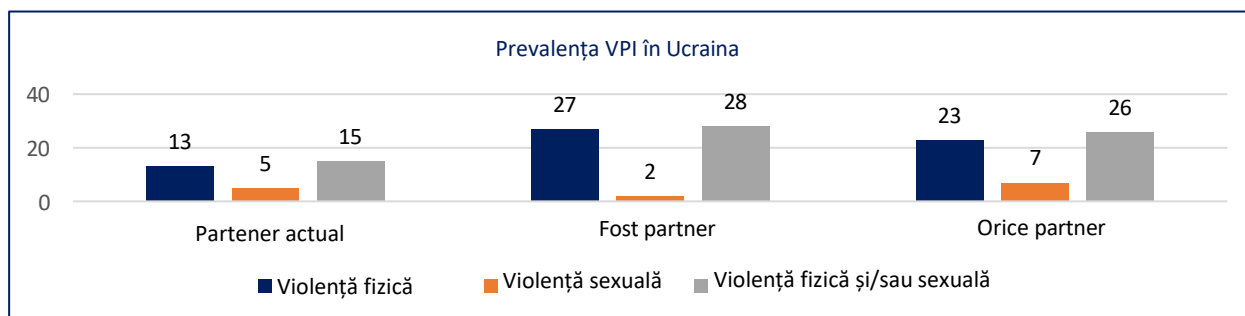


Figura 13. Prevalența violenței din partea partenerului intim (VPI) în Ucraina, %

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.

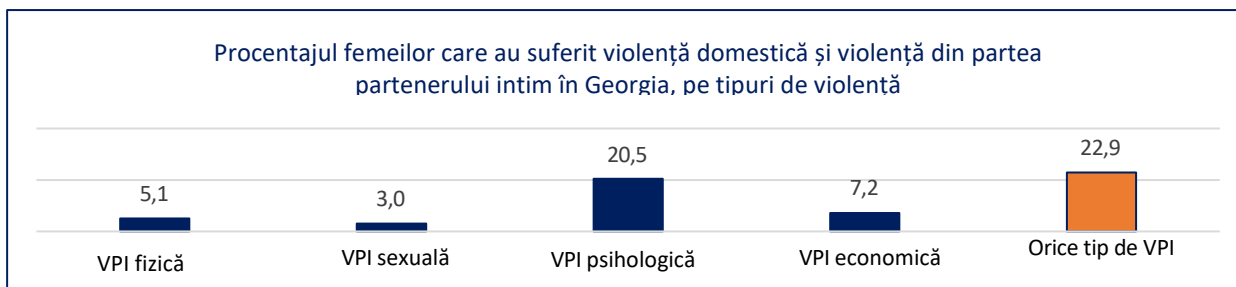


Figura 14. Procentajul femeilor din Georgia care au suferit violență domestică și violență din partea partenerului intim (VPI), pe tipuri, %, 2022

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.

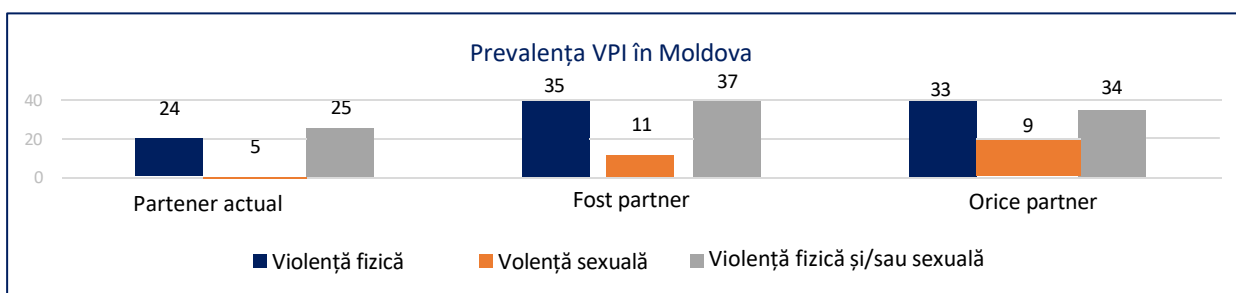


Figura 15. Prevalența violenței din partea partenerului intim (VPI) în Republica Moldova, pe tipuri și în funcție de partener, %, 2018

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.

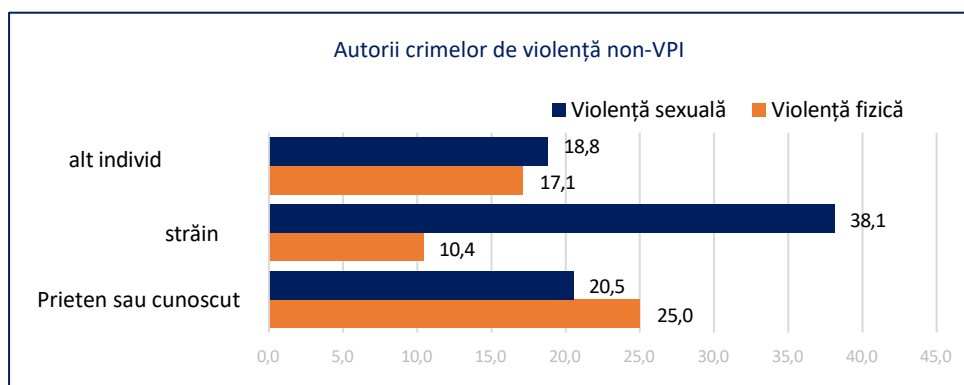


Figura 16. Autorii crimelor de violență din partea non-partenerilor (non-VPI) în Georgia, pe tipuri, %, 2022

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%).

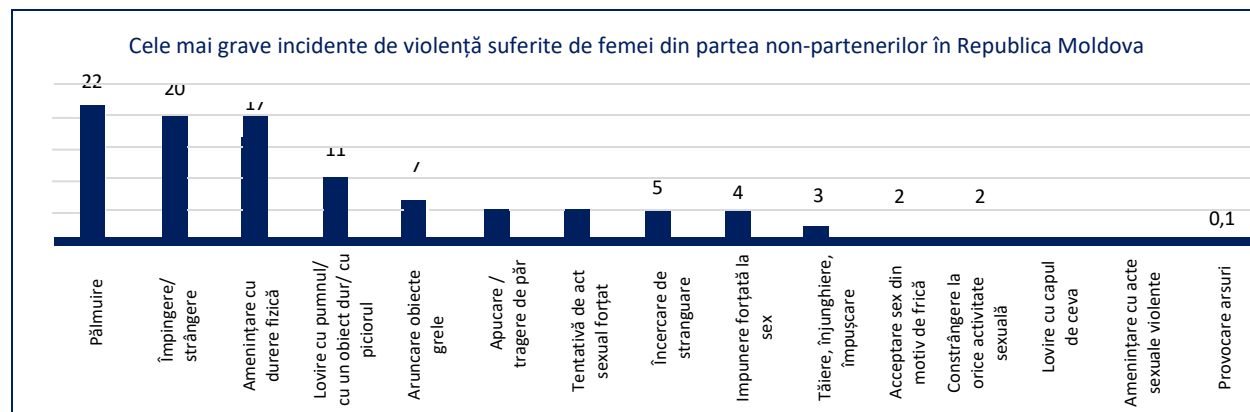


Figura 17. Prevalența celor mai grave incidente de violență suferite de femeile din Republica Moldova non-VPI, pe tipuri, %, 2018

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.

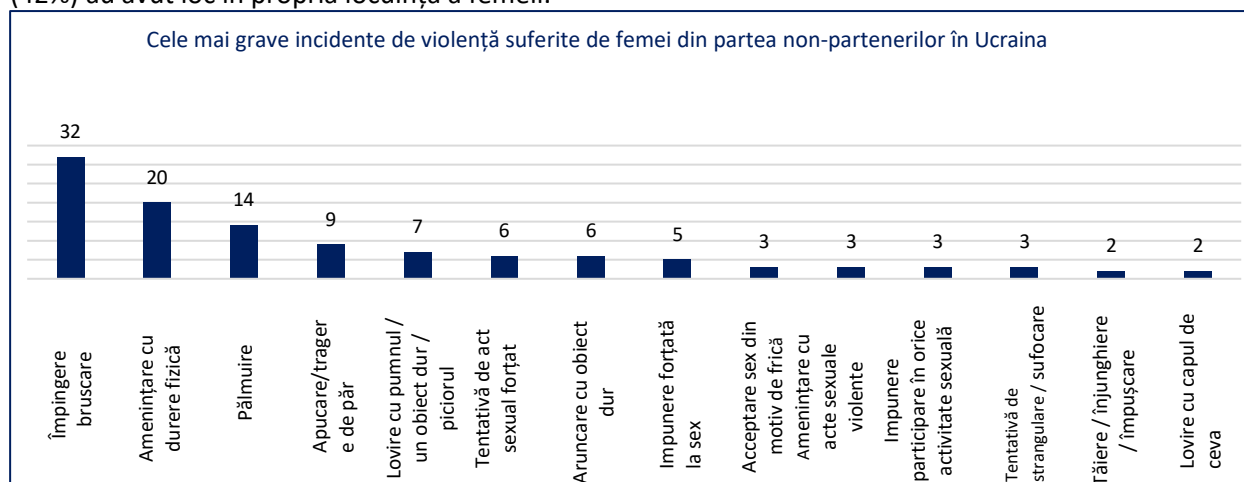


Figura 18. Prevalența celor mai grave incidente de violență suferite de femeile din Ucraina non-VPI, pe tipuri, %
Sursa: Studiul OSCE privind violența împotriva femeilor în Ucraina, 2018

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%).

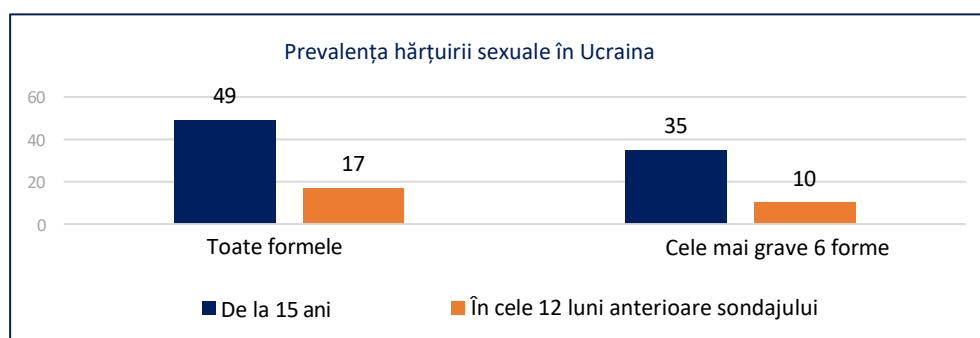


Figura 19. Prevalența hărțuirii sexuale în Moldova, pe tipuri, %, 2018
Sursa: Studiul OSCE privind violența împotriva femeilor în Ucraina

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.

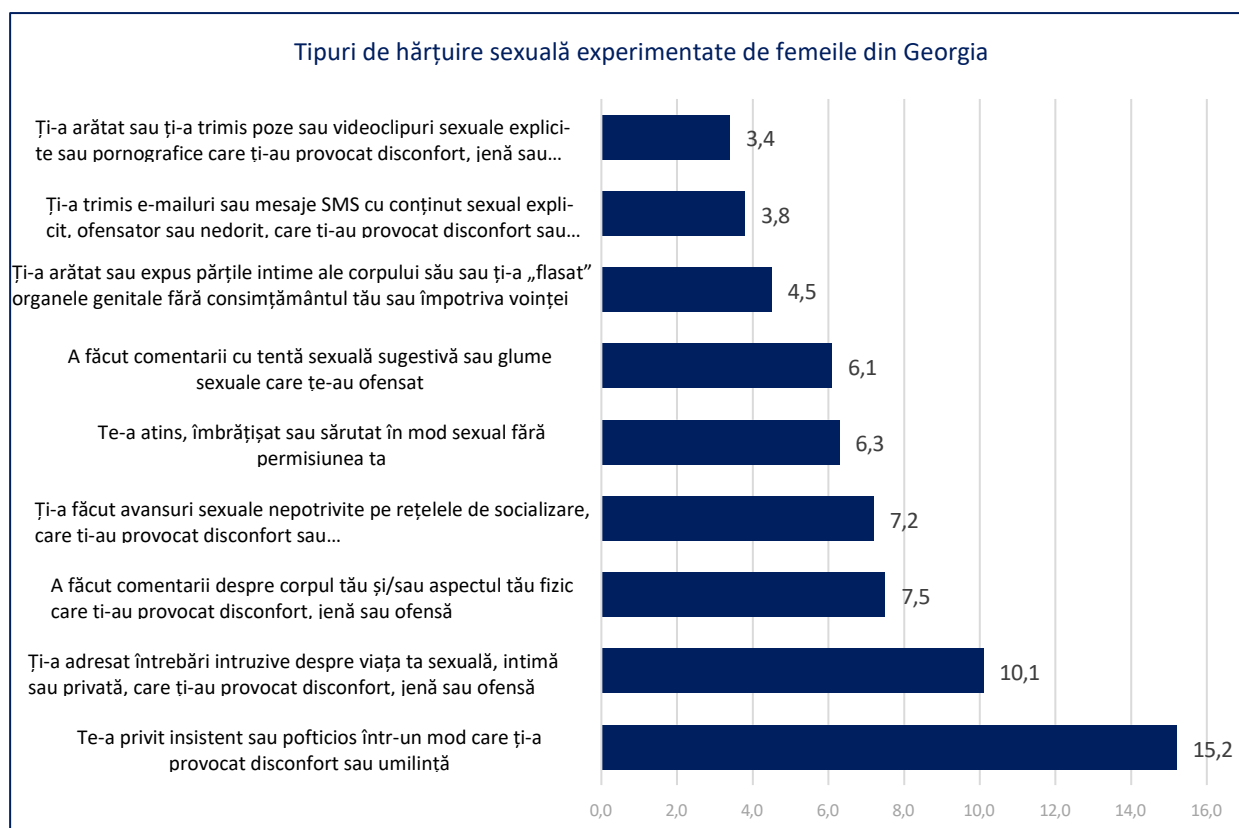


Figura 20. Tipuri de hărțuire sexuală trăite de femeile din Georgia, pe categorii, %, 2022
Sursa: Studiu național privind violența împotriva femeilor în Georgia, UN Women

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.

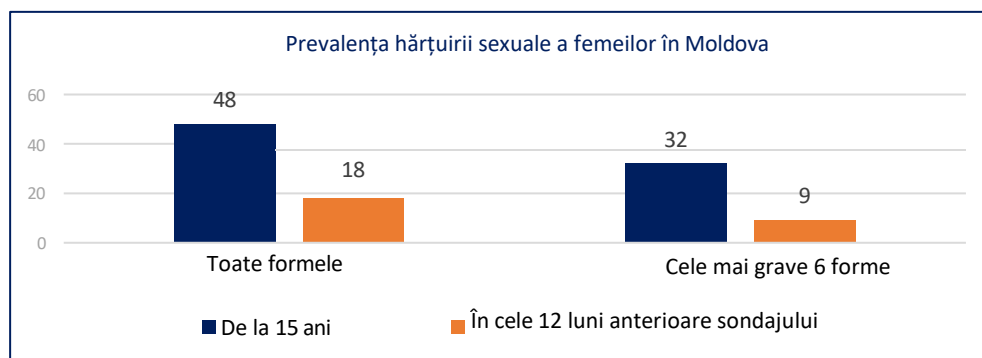


Figura 21. Prevalența hărțuirii sexuale în Moldova, pe tipuri, %, 2018

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.

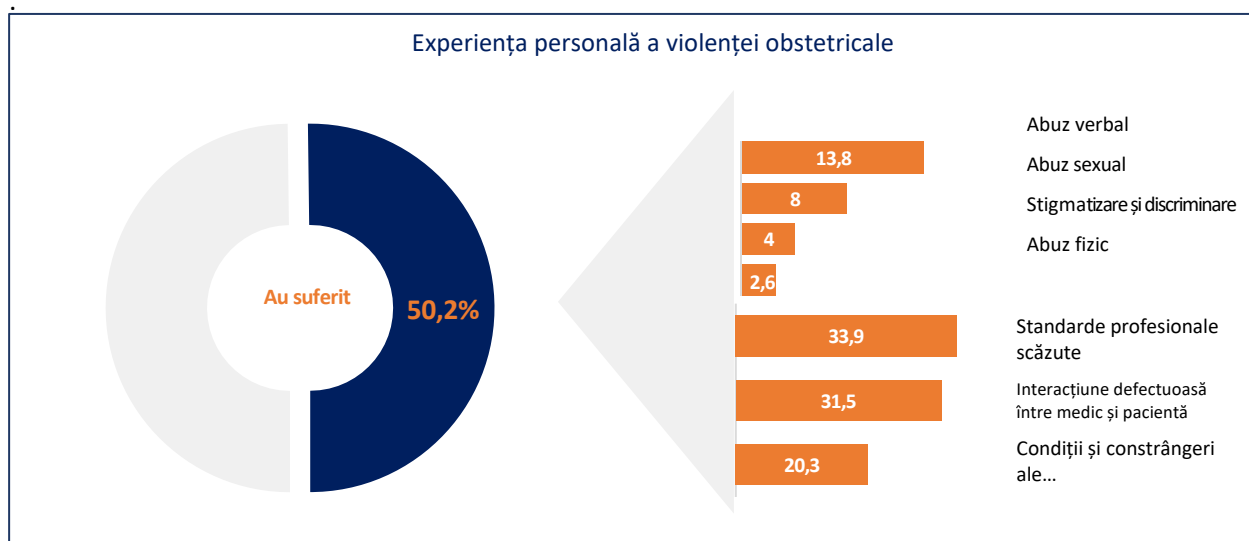


Figura 22. Procentajul femeilor din Republica Moldova care s-au confruntat cu diverse forme de violență obstetricală în timpul nașterii și/sau al examinării ginecologice, %
Sursa: „FĂRĂ VOCE. FĂRĂ LEGE. FĂRĂ JUSTIȚIE. Primul studiu național privind violența obstetricală și ginecologică în Republica Moldova”,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

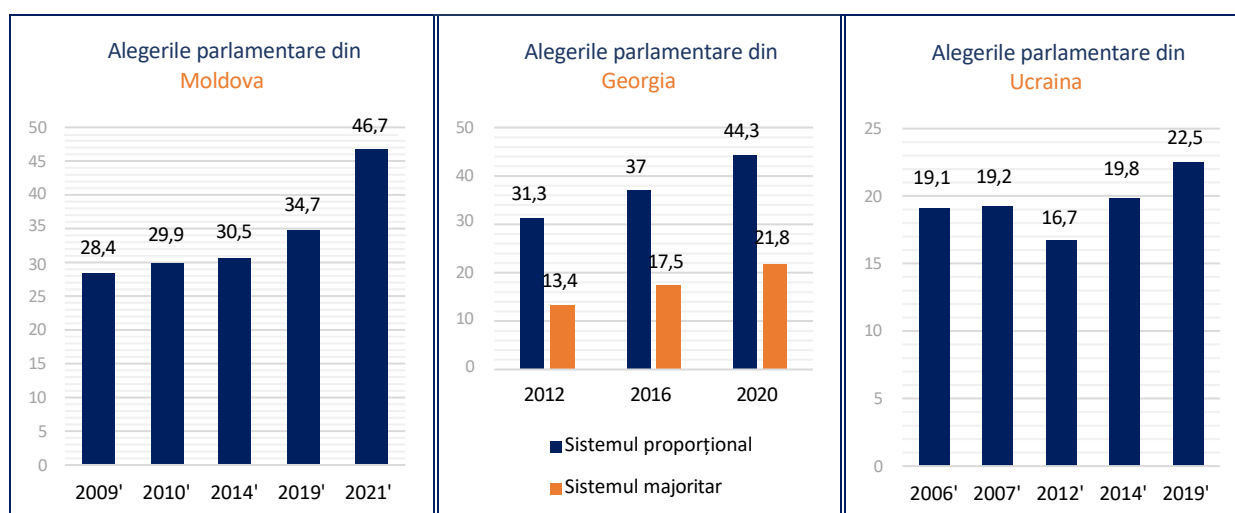


Figura 23. Proportia femeilor dintre candidatii la alegerile parlamentare, %

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.

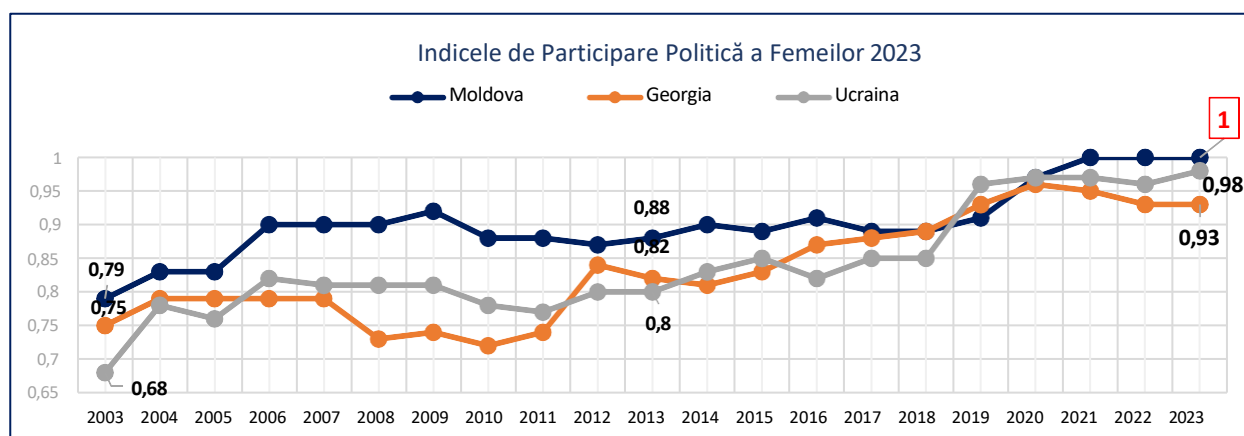


Figura 24. Reprezentarea descriptivă a prezenței femeilor în legislativ și cota egală în distribuția generală a puterii, puncte
Sursa: Our World in Data, 2023

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).

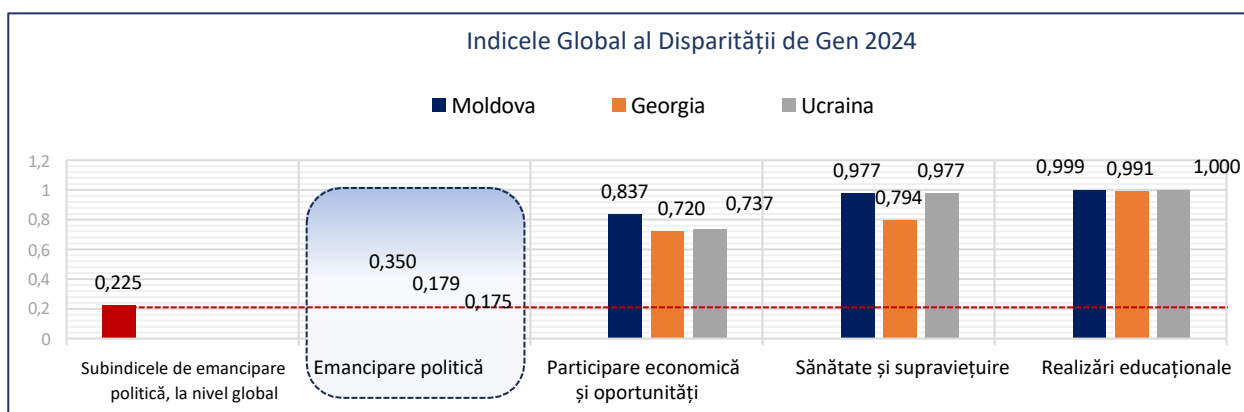


Figura 25. Indicele Global al Disparității de Gen, puncte (scorul de paritate de gen)
Sursa: Forumul Economic Mondial, 2024

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.

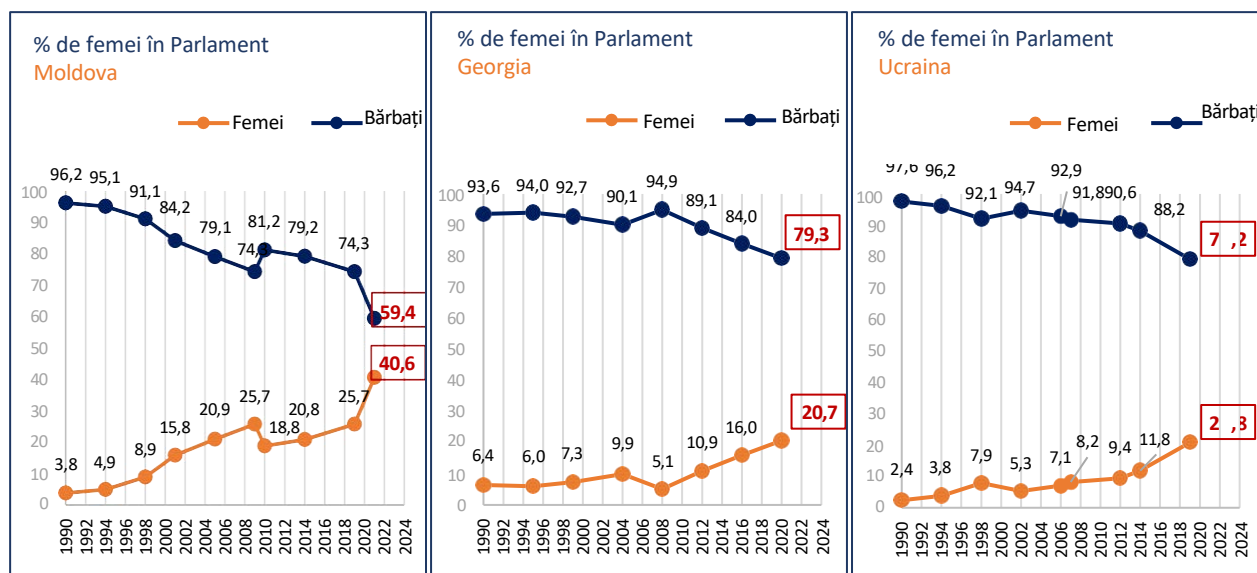


Figura 26. Reprezentarea femeilor în legislativ (Parlament), %

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.

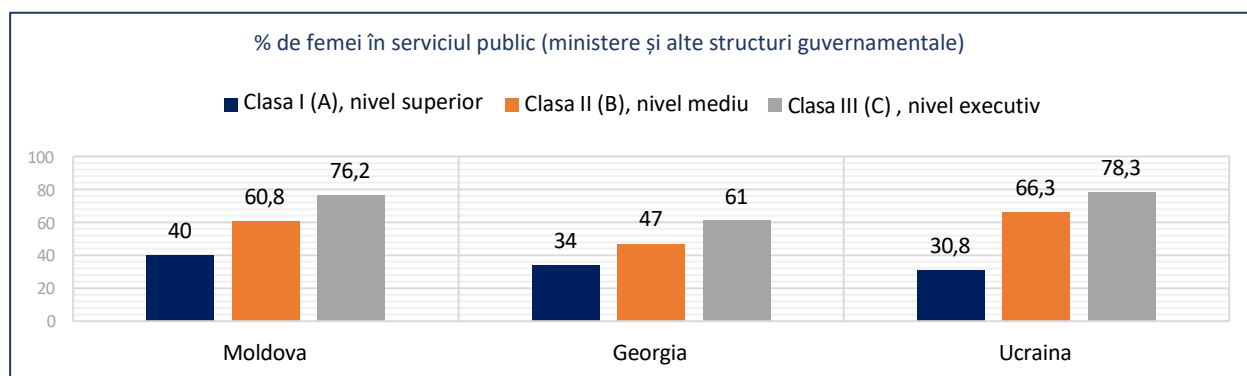


Figura 27. Ponderea femeilor în serviciul public, după pozițiile guvernamentale, %
Sursa: Cancelaria de Stat (Moldova), Agenția Națională pentru Serviciul Civil (Ucraina), ONU Femei (Georgia)

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.

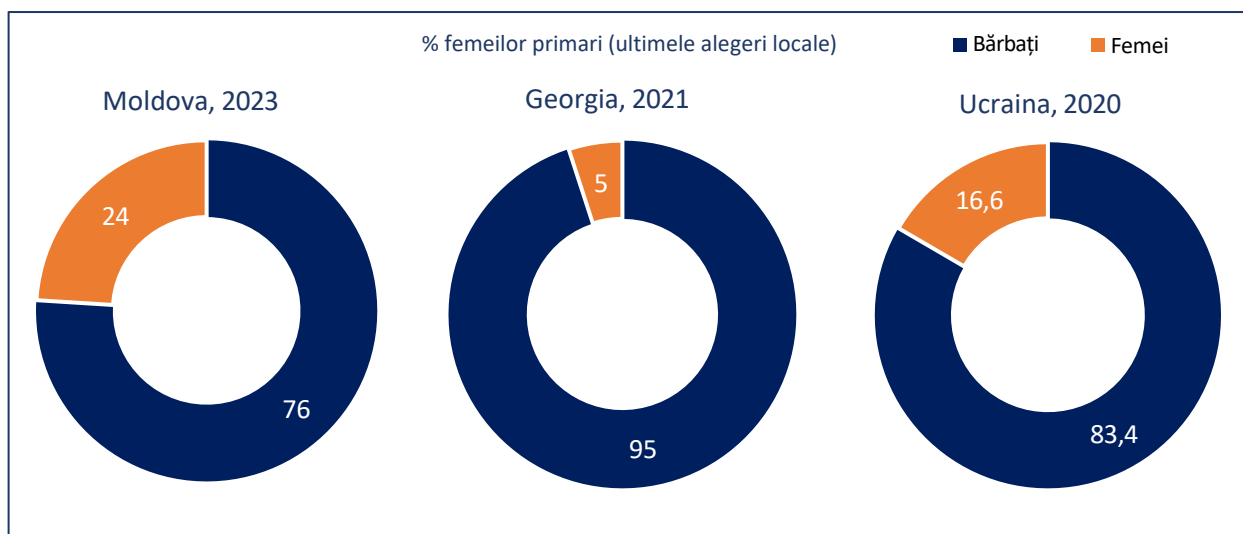


Figura 28. Procentajul primarilor la ultimele alegeri locale, pe gen
Sursa: Monitorizarea alegerilor locale 2023 (Moldova), Serviciul de Statistică de Stat, 2021 (Georgia), Monitorizarea de gen a alegerilor locale din 2020 (Ucraina)

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.

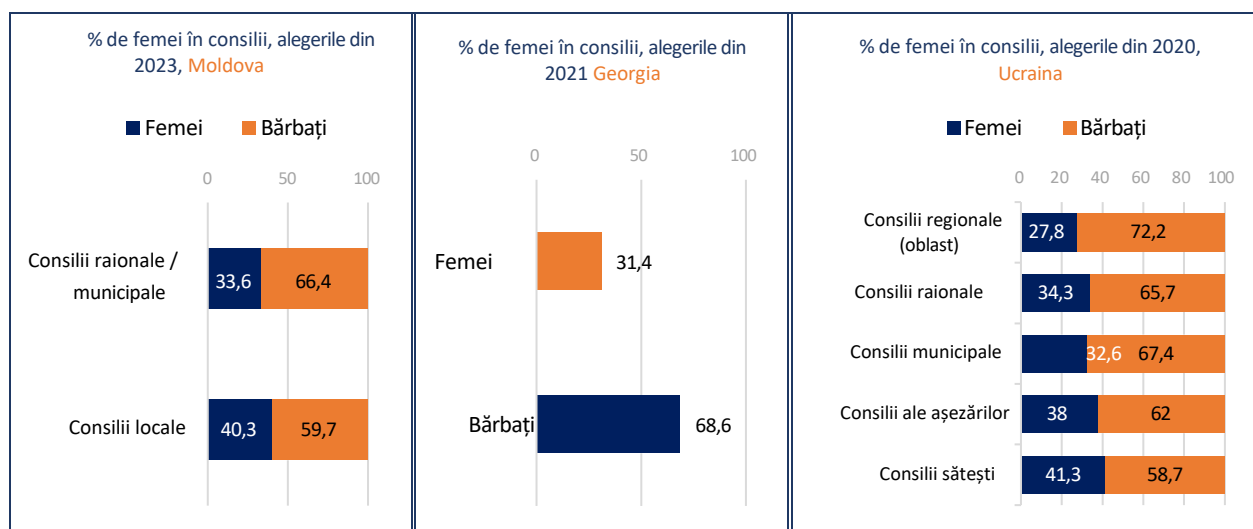


Figura 29. Procentajul consilierilor locali în ultimele alegeri locale, după gen ursa: Monitorizarea alegerilor locale 2023 (Republica Moldova), Geostat Georgia 2021, Monitorizarea de gen a alegerilor locale 2019 (Ucraina)

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.

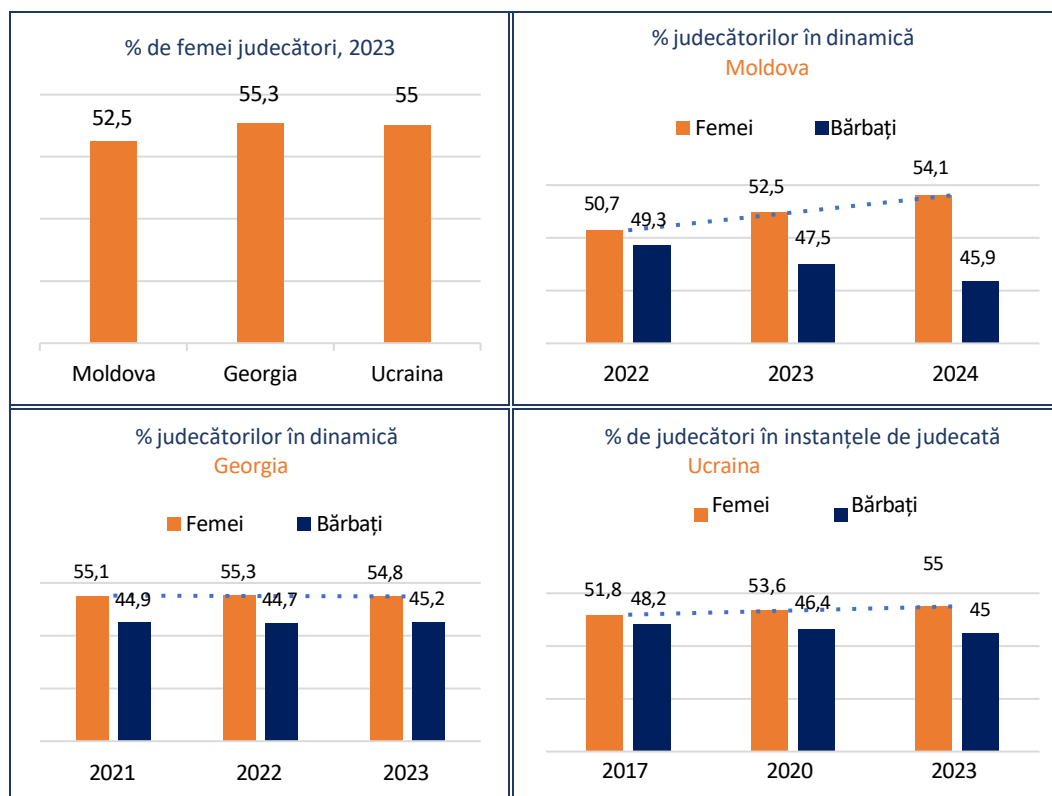


Figura 30. Reprezentarea femeilor în sistemul judiciar, pe ani, %

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 [Indicators 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 [Indicators 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.

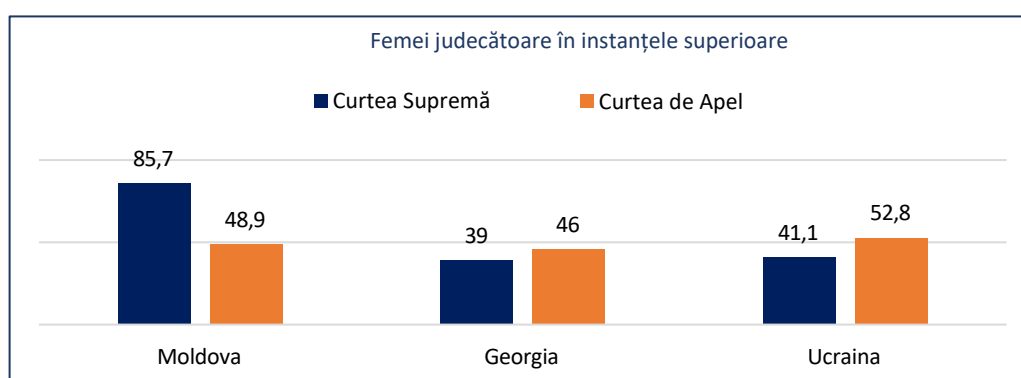


Figura 31. Reprezentarea femeilor în instanțele superioare, %

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.

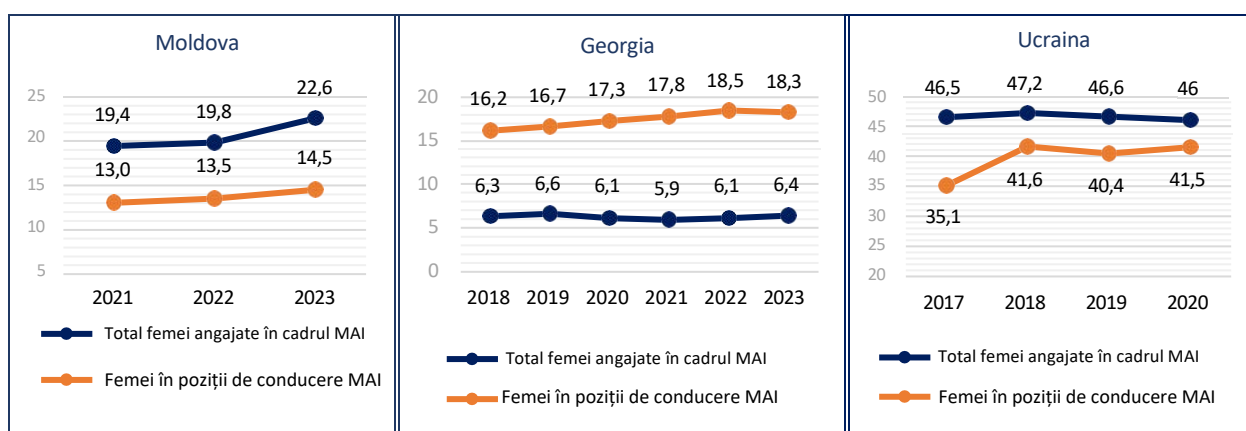


Figura 32. Reprezentarea femeilor în Ministerul Afacerilor Interne (MAI), %

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.

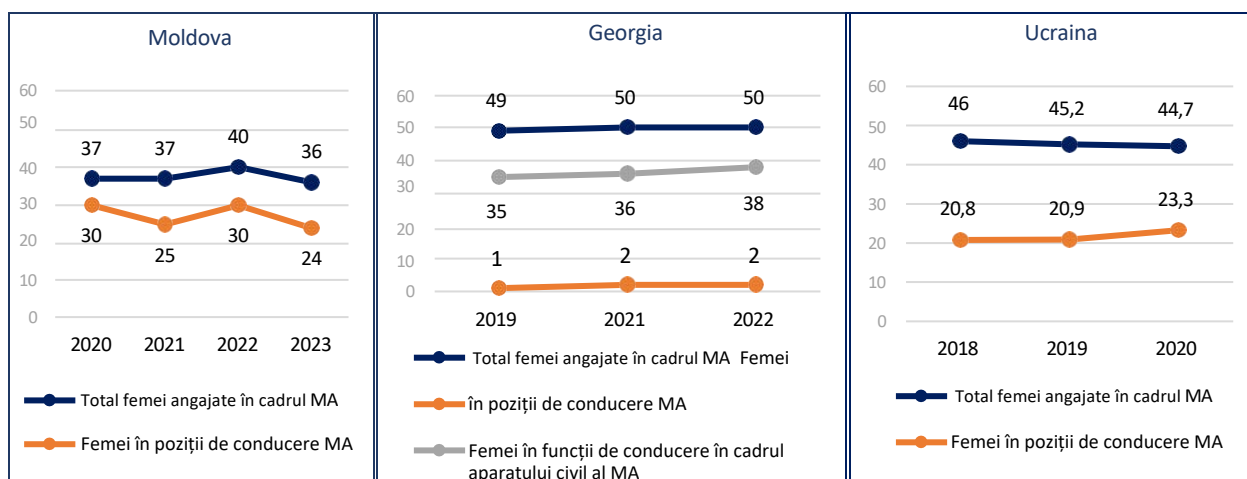


Figura 33. Reprezentarea femeilor în Ministerul Apărării (MA), %

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. Amenziile 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 întârzieri 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 alocările 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	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. 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).	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>
Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă	<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 periodică 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 femucidul.</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 femucidul.</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.