



*Empowered lives.
Resilient nations.*

AUDITUL DE GEN

ÎN CADRUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA:

spre dezvoltarea unei instituții mai
sensibile la dimensiunea de gen

Chișinău,
28 octombrie 2015

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

Distinsa Sarmite D. Bulte, P.C.
Consultantă a Programului PNUD pentru Democrație

AUDITUL DE GEN

ÎN CADRUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA:

spre dezvoltarea unei instituții mai sensibile
la dimensiunea de gen

În munca noastră orientată spre atingerea obiectivelor Declarației Mileniului egalitatea de gen nu este un simplu scop în sine; el este critic pentru abilitatea noastră de a le atinge pe celelalte. Cercetările au demonstrat faptul că nu există nicio strategie eficace de dezvoltare în care femeile să nu joace un rol central. Atunci când femeile sunt implicate integral avantajele se observă imediat: familiile sunt mai sănătoase și mai bine hrănite, iar veniturile, economiile și investițiile cresc. Și ceea ce este adevărat pentru familii este adevărat și pentru comunități, iar pe termen lung, și pentru țări în ansamblu.

**KOFI ANNAN, SECRETAR GENERAL
AL ORGANIZAȚIEI NAȚIUNILOR UNITE
(ZIUA INTERNAȚIONALĂ A FEMEILOR, 08.03.2003)**

Distinsa Sarmite D. Bulte, P.C.

Consultantă a Programului PNUD pentru Democrație



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Chișinău, 28 octombrie 2015

Raportul „Auditul de gen în cadrul Parlamentului Republicii Moldova” a fost elaborat de Sarmite D. Bulte, cu asistența Danielei Terzi-Barbaroșie. În cadrul Programului „Îmbunătățirea calității democrației în Moldova prin suport parlamentar și electoral” finanțat de Suedia și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD). Opiniile exprimate în acest document aparțin autoarei și nu reprezintă neapărat opiniile instituțiilor menționate.

CUVÂNT ÎNAINTE

*„În politică, dacă vrei să ți se spună ceva, vorbește cu un bărbat.
Dacă vrei să se facă ceva, vorbește cu o femeie!”*

Margaret Thatcher

Bunele practici ne arată că parlamentele sunt cu adevărat reprezentative doar atunci când este asigurată egalitatea de șanse, ceea ce înseamnă o participare egală a femeilor și a bărbaților în procesul de luare a deciziilor.

În acest sens, consider foarte important apariția acestui raport comprehensiv, care reprezintă o analiză riguroasă a situației actuale din Parlament în ceea ce privește aspectele de gen. Cu această ocazie vreau să mulțumesc Programului pentru Dezvoltare al Națiunilor Unite pentru suportul semnificativ și prezența sa în elaborarea documentului respectiv.

Sunt sigur că unele elemente analizate deja aduc o claritate a situației actuale din Parlamentul Republicii Moldova și contribuie semnificativ la identificarea soluțiilor în așa fel, încât și din punct de vedere al legislației, dar și al procedurilor legislative, contribuția și rolul doamnelor să se regăsească mai intens în lucrul și activitatea Parlamentului.

În calitate de instituție legislativă centrală, Parlamentul urmează să evalueze modul în care răspunde necesităților și intereselor atât ale bărbaților, cât și ale femeilor prin modernizarea structurilor proprii, evaluarea activităților realizate și valorificarea metodelor aplicate.

Parlamentului Republicii Moldova este pregătit să se implice în ajustarea și modificarea legislației astfel, încât rolul și poziția doamnelor în instituțiile statului să fie bine consolidate.

Cu acest prilej, îmi exprim gratitudinea tuturor celor care au contribuit la realizarea analizelor și materialelor prezentului raport și, pe această cale, Vă anunț despre faptul că parlamentarii sunt deschiși pentru consolidarea eforturilor de a modifica legislația și normele necesare în care să se regăsească la modul concret elemente legate de dimensiunea de gen.

Domnul Andrian Candu
Președintele Parlamentului Republicii Moldova

CUVÂNT ÎNAINTE

Parlamentul a realizat pași importanți în calea spre a deveni o instituție eficientă, modernizată și transparentă, care reprezintă cât mai bine interesele cetățenilor Republicii Moldova. Consolidarea și modernizarea Parlamentului rămân o prioritate și trebuie să fie un proces continuu. Efectuarea primului audit de gen al Parlamentului, precum și dezvoltarea unui plan de acțiuni privind egalitatea de gen constituie un alt pas important în acest proces.

Participarea egală a femeilor și bărbaților în viața politică și în procesele de luare a deciziilor consolidează dezvoltarea democratică a unei țări. Cu toate acestea, atestăm o subreprezentare a femeilor în forul legislativ al Republicii Moldova.

Raportul auditului de gen aduce nu numai o nouă înțelegere a importanței strategiei de integrare a dimensiunii de gen în cadrul Parlamentului, dar contribuie și la identificarea domeniilor în care Parlamentul poate influența schimbarea pentru a redresa această inegalitate.

Pe această cale, vreau să mulțumesc deputaților, personalului parlamentar și tuturor celorlalți actori implicați, inclusiv organizațiilor societății civile, pentru contribuția adusă în realizarea auditului.

De asemenea, doresc să-mi exprim aprecierea în adresa Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) și Guvernului Suediei pentru buna cooperare avute de-a lungul timpului.

Îmi exprim speranța că raportul auditului de gen, recomandările pe care le conține și planul de acțiuni privind egalitatea de gen vor fi o foaie de parcurs pentru integrarea dimensiunii de gen și transformarea Parlamentului într-o instituție mai reprezentativă.

Am încredere că acest raport va avea un impact pozitiv asupra sensibilizării de gen și asigurării reprezentării egale nu doar în cadrul legislativului, ci și în alte instituții-cheie din Republica Moldova.

Doamna Liliana Palihovici
Vicepreședinta Parlamentului Republicii Moldova

PREFAȚĂ

“Realizarea egalității de gen este esențială pentru protecția drepturilor omului, pentru funcționarea democrației, respectarea supremației legii, pentru creștere economică și durabilitate ... atunci când femeile au șanse egale cu bărbații în a fi active din punct de vedere social și politic, economiile și societățile prosperă, și, în ansamblu, participarea mai echilibrată a femeilor în procesul decizional contribuie la procesele transformăionale pozitive pentru societăți”¹

Totuși, atunci când supunem analizei participarea femeilor la viața politică și la activitatea parlamentară, aspectele egalității de gen par a fi evitate în majoritatea legislativelor. Femeile nu numai că sunt subreprezentate în parlament în cazul în care luăm în considerare partea din populație pe care acestea o reprezintă; odată alese, femeile continuă să fie subreprezentate în pozițiile de decizie și de conducere din parlament. Pentru ca parlamentul să fie cu adevărat reprezentativ pentru populația pe care, conform Constituției, sunt obligate să o reprezinte, este necesară sporirea prezenței femeilor în parlament astfel încât acestea să oglindească societatea.

Auditul de gen în Parlamentul Republicii Moldova și-a propus să supună unei analize riguroase situația actuală din cadrul acestuia în ceea ce privește aspectele operaționale și cultura lui instituțională prin prisma egalității de gen; să identifice lacunele și provocările esențiale; să ofere recomandările de rigoare, astfel încât Parlamentul Republicii Moldova să devină un organism mai sensibil la aspectele de gen. Uniunea Interparlamentară (IPU) a formulat definiția unui parlament mai sensibil la aspectele de gen în felul următor: organismul care răspunde necesităților și intereselor atât a bărbaților, cât și a femeilor în cadrul structurilor, proceselor, metodelor și activităților sale². În timp ce IPU a constatat faptul că femeile sunt, în majoritatea cazurilor, principalele promotoare ale progresului ce ține de egalitatea de gen în parlamentele din lumea întreagă, de asemenea și legislativele, în calitate de instituții, au anumite responsabilități în asigurarea egalității de gen.

¹ Consiliul European, “Strategia egalității de gen a Consiliului European 2014-2017”, Consiliul European: februarie 2014.

² Uniunea Interparlamentară, “Parlamentele sensibile la dimensiunea de gen: O evaluare globală a bunelor practici”, Geneva: 2011.

MULȚUMIRI

În numele Programului PNUD pentru Democrație, componenta parlamentară, vreau să exprim recunoștință și să le mulțumesc tuturor celor care au găsit timp să se întâlnească cu mine și cu membrii Programului PNUD pentru Democrație pentru a se implica în procesul de evaluare a necesităților și capacităților Parlamentului în privința aspectelor operaționale și ale culturii instituționale din perspectiva dimensiunii de gen.

Pentru început, dorim să le mulțumim tuturor deputaților din Parlament și fracțiunilor parlamentare care au acceptat să participe la această evaluare fie prin consultări, fie prin completarea chestionarelor pentru a-și împărtăși experiența de deputat, precum și pentru a furniza informații în procesul de abordare integratoare a aspectelor egalității de gen în Parlamentul Republicii Moldova. Informațiile și opiniile exprimate de deputați sunt valoroase, fiind depuse eforturile necesare în vederea reflectării lor în Raport. Termenele stabilite pentru consultări au coincis cu perioada alegerilor locale din Moldova; prin urmare, apreciem înalt faptul că deputații au găsit timp să se implice în realizarea acestei evaluări.

Dorim să mulțumim Secretariatul Parlamentului care nu doar ne-a susținut să realizăm această evaluare, dar ne-a oferit sprijin deplin în acest proces prin consultări directe și prin completarea chestionarelor. Un mulțumesc special îl adresăm Secretarului General al Parlamentului care și-a rezervat timp pentru întrevederile personale cu noi la etapa incipientă a evaluării și ne-a oferit asistență prin intermediul angajaților săi pe întreaga durată a procesului.

Aducem mulțumiri conducerii și colaboratorilor Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, precum și altor agenții guvernamentale independente implicate în promovarea egalității de gen în Moldova pentru faptul că ne-au informat despre activitatea lor și ne-au oferit informații despre obstacolele și provocările cu care se confruntă în realizarea mandatelor.

De asemenea, le mulțumim organizațiilor societății civile și mass-mediei pentru faptul că și-au împărtășit experiența la nivel local în ceea ce privește promovarea egalității de gen, întrucât și aceste organizații sunt parteneri ai Parlamentului axați pe prioritizarea dimensiunii de gen în cadrul Parlamentului.

La fel, aducem mulțumiri membrilor Echipei ONU, prezentă în țară, (UNCT) și personalului Programului PNUD pentru democrație pentru informații, asistența acordată în scopul facilitării consultărilor și distribuirii chestionarelor, precum și pentru schimbul de informații despre experiența de conlucrare cu Parlamentul.

Personal, țin să-i mulțumesc Danielei Terzi-Barbaroșie, consultantă națională a Programului PNUD pentru democrație, pentru contribuțiile aduse acestui Raport. Daniela ne-a oferit informații locale valoroase, expertiză extensivă pe aspecte de gen și experiență de conlucrare cu organizațiile societății civile (OSC) în vederea asigurării unei reflectări corecte a provocărilor și oportunităților cu care se confruntă Parlamentul atunci când promovează egalitatea de gen și abordarea integratoare a dimensiunii de gen.

Și, nu în ultimul rând, aș vrea să le mulțumesc donatorilor din Programul PNUD pentru Democrație și din Suedia pentru sprijinul financiar acordat la realizarea Auditului de gen în cadrul Parlamentului Republicii Moldova.

Toate fiind prezentate respectuos,

Doamna Sarmite D. Bulte, P.C.,

Consultantă internațională, Programul PNUD pentru Democrație

CUPRINS

ACRONIME.....	9
GLOSARUL PRINCIPALELOR CONCEPTE DE GEN.....	10
INTRODUCERE.....	13
I. PRIVIRE DE ANSAMBLU A PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA.....	15
II. PROCEDURI PARLAMENTARE: NORME OFICIALE ȘI NEOFICIALE.....	23
III. ROLUL PARTIDELOR POLITICE.....	28
IV. SECRETARIATUL PARLAMENTULUI.....	34
V. ACȚIUNILE PARLAMENTULUI PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN.....	36
VI. CAPACITĂȚILE PARLAMENTULUI DE A EXAMINA INIȚIATIVELE LEGISLATIVE DIN PERSPECTIVA DIMENSIUNII DE GEN.....	44
VII. SENSIBILIZAREA PE ASPECTE DE GEN ȘI NIVELUL DE SUSȚINERE ÎN VEDEREA STABILIRII UNOR NORME SENSIBILE LA DIMENSIUNEA DE GEN: INSTIȚIONALIZAREA ABORDĂRII INTEGRATOARE A GENULUI.....	47
VIII. IDENTIFICAREA LACUNELOR CRITICE ȘI A PROVOCĂRILOR.....	51
IX. RECOMANDĂRI PRIVIND CONSOLIDAREA CAPACITĂȚII PARLAMENTULUI PENTRU INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN.....	54
ANEXA "A".....	59
SUMAR.....	66
BIBLIOGRAFIE.....	67

ACRONIME

ASEM	Academia de Studii Economice a Moldovei
CALM	Congresul Autorităților Locale din Moldova
CAPC	Centrul pentru Analiză și Prevenire a Corupției
CCFPF	Consiliul de Coordonare al Platformei Femeilor
CEC	Comisia Electorală Centrală
CPD	Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”
OSC	Organizații ale societății civile
BERD	Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare
ECOSOC	Consiliul Economic și Social al ONU
FEE	Fundația Est-Europeană
PE	Parlamentul European
PAEG	Planul de acțiuni pentru implementare Programului Național de asigurare a egalității de gen
PF	Platforma Femeilor, grup parlamentar inter-partidic al femeilor
BSG	Bugetarea sensibilă la gen
IDEA	Institutul pentru Democrație și Asistență Electorală
IPU	Uniunea Interparlamentară
APL	Autoritate publică locală
ODM	Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului
DP	Deputat/ă în Parlament
MMPSF	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
BNS	Biroul Național de Statistică
PNAEG	Programul național pentru asigurarea egalității de gen pe anii 2010-2015
OSCE	Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
PCRM	Partidul Comuniștilor din RM
PDM	Partidul Democrat din Moldova
GP/FP	Grup/fracțiune parlamentar/ă
PL	Partidul Liberal
PLDM	Partidul Liberal Democrat din Moldova
PSRM	Partidul Socialiștilor din RM
RP	Regulamentul Parlamentului
UN WOMEN	Entitatea Națiunilor Unite pentru egalitate de gen și abilitarea femeilor
UNCT	Echipa ONU prezentă în țară
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
WiP	Femeile în politică (Program al PNUD)

GLOSARUL PRINCIPALELOR CONCEPTE DE GEN³

Concept	Definiție	Informație suplimentară
Dimensiunea de gen Gen	<p>Conceptul dimensiunii de gen se referă la diferențele sociale și relațiile dintre bărbați și femei care sunt preluate/învățate. Genul sau dimensiunea de gen se modifică pe parcursul timpului, având variații ample atât în cadrul unor anumite societăți și culturi, cât și între acestea, de/a lungul anilor. Diferențele și relațiile vizate sunt construite social, fiind asimilate în procesul de socializare. Acestea determină caracteristici specifice reprezentanților fiecărui sex. Diferențele depind de context și se pot modifica. .</p>	<p>Genul este distinct de sex, deoarece nu se referă la diferențele atribute fizice înnăscute de cele mai deseori, caracteristice bărbaților și femeilor, dar la rolurile și relațiile formate în societate între bărbați și femei, precum și la seturile variabile de convingeri și practici despre sexul masculin și cel feminin, care nu servesc doar ca bază a identității individuale, dar sunt esențiale pentru instituțiile sociale și pentru sistemele simbolice.</p> <p>Conceptul „Gen” mai include așteptările în ceea ce privește caracteristicile, aptitudinile și comportamentul dezirabil al femeilor și bărbaților (feminitate și masculinitate).</p>
Analiza de gen	<p>Analiza de gen constituie un instrument sistematic de examinare a diferențelor sociale și economice dintre femei și bărbați. În vizorul analizei sunt puse activitățile specifice, condițiile, necesitățile, accesul la și controlul asupra resurselor, precum și accesul femeilor și bărbaților la beneficii în procesul de dezvoltare, precum și la luarea deciziilor. În cadrul acestui proces sunt studiate relațiile și alți factori într-un context social, economic, politic și ecologic mai amplu.</p>	
Politici de conștientizare/ sensibile la dimensiunea de gen	<p>Astfel de politici recunosc faptul că în cadrul unei societăți în postura de actori sunt antrenate atât bărbații, cât și femeile, iar condițiile în care aceștia cresc și se dezvoltă snt diferite, și deseori inegale. Astfel, femeile și bărbații pot avea necesități, interese și priorități diferite, iar, uneori, și contradictorii.</p>	
Abordare neutră/oarbă a dimensiunii de gen	<p><i>Abordarea neutră/oarbă a dimensiunii de gen</i> descrie cercetarea, analiza, politicile, materialele de promovare/advocacy, conceperea și punerea în aplicare a proiectelor și programelor care nu recunosc în mod explicit existența unor diferențe ce vizează rolurile productive și reproductive ale bărbaților și femeilor. Politicile neutre pe dimensiunea de gen nu fac diferențiere între genuri. Presupunerile cuprind anumite prejudecăți ce favorizează relațiile de gen existente și, în acest mod, tind să excludă femeile.</p>	
Integrarea dimensiunii de gen în buget Bugetarea sensibilă la gen	<p>Acest concept se referă la punerea în aplicare a abordării integratoare a genului în procesul bugetar, fapt ce semnifică încorporarea perspectivei de gen la toate nivelurile procesului bugetar, efectuând restructurarea veniturilor și cheltuielilor în vederea promovării egalității de gen.</p>	<p>Integrarea dimensiunii de gen în buget examinează modalitatea în care alocațiile bugetare afectează oportunitățile sociale și economice ale bărbaților și femeilor.</p>

³ Glosarul de termeni a fost preluat de la Organizația Internațională a Muncii (OIM), „Manual pentru facilitatorii auditului de gen: Metodologia OIM privind auditul de gen participativ”, OIM, 2007; cu excepția cazului în care este indicată altă sursă.

Egalitatea de gen	Conceptul egalității de gen presupune că toate ființele umane, bărbați și femei, sunt libere să-și dezvolte abilitățile personale și să facă alegeri fără a fi limitate de stereotipuri, roluri rigide de gen și prejudecăți. Egalitatea de gen semnifică faptul că diferitele comportamente aspirații și necesități ale femeilor și ale bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal, ceea ce nu înseamnă că femeile și bărbații sunt obligați să devină similari. Egalitatea vizează drepturile, responsabilitățile și oportunitățile care nu trebuie să depindă de faptul dacă persoana s-a născut de sex masculin sau feminin.	Egalitatea de gen dintre femei și bărbați vizează drepturile omului, fiind o premisă pentru dezvoltarea durabilă centrată pe persoane.
Echitatea de gen	Echitatea de gen semnifică tratamentul imparțial al femeilor și bărbaților, dar în funcție de necesitățile lor. Noțiunea poate cuprinde un tratament egal sau un tratament diferit, dar care este considerat a fi echivalent în materie de drepturi, beneficii/privilegii, obligații și oportunități. Echitatea de gen constituie un instrument, iar egalitatea de gen – un scop/obiectiv.	
Evaluarea impactului de gen	Evaluarea impactului de gen constituie o formă specifică a analizei de gen. În linii mari, evaluarea impactului de gen examinează mai degrabă efectele politicilor asupra unei persoane, decât asupra unei gospodării sau comunități. Evaluările în cauză își propun să releve modul în care bărbații, ca și grup, diferă de femei, ca și grup, în ceea ce privește capacitatea acestora de a participa și beneficia de anumite politici. O astfel de evaluare are de jucat un rol pozitiv la determinarea oportunităților de politici în vederea sporirii și fortificării active a egalității de șanse dintre bărbați și femei.	
Abordarea integratoare a genului	Abordarea integratoare a genului constituie o strategie de promovare a egalității de gen acceptată la nivel mondial. Acest concept nu este un scop în sine, fiind mai degrabă o strategie, o metodă de abordare, un instrument menit să atingă obiectivul egalității de gen. Abordarea integratoare implică asigurarea prioritizării perspectivei de gen și atenția acordate egalității de gen în toate activitățile, în procesul de elaborare a politicilor, de cercetare, promovare/advocacy/dialog, de redactare a actelor legislative, de alocare a resurselor și planificare, implementare și monitorizare a programelor și proiectelor. În anul 1997, Consiliul Economic și Social al ONU a definit conceptul de abordare integratoare a dimensiunii de gen în felul următor: “...procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați rezultante din orice acțiuni planificate, inclusiv legislație, politici sau programe, în toate domeniile și la toate nivelurile. Este o strategie menită să transforme preocupările și experiențele femeilor și ale bărbaților într-o dimensiune integrantă în procesul de proiectare, aplicare, monitorizare și evaluare a politicilor și programelor în toate sferile politice, economice și sociale, astfel încât femeile și bărbații să beneficieze în mod egal, iar inegalitatea dintre ei să nu fie perpetuată. Scopul final este consolidarea egalității de gen.”	

Perspectiva de gen⁴	Susținerea unei perspective de gen înseamnă recunoașterea faptului că femeile și bărbații au roluri, capacități și necesități diferite, care sunt luate în considerare înainte de a lua decizia de intervenție.	Atunci când sunt elaborate bugetele publice naționale, invocarea perspectivei de gen în acest proces semnifică asigurarea faptului că bugetul și politicile economice abordează în mod imparțial necesitățile femeilor și bărbaților, ale fetelor și băieților de proveniență diferită, și încearcă să depășească orice discrepanță socială și economică care există între aceștia.
Indicatorii sensibili la gen	Indicatorii sensibili la gen sunt concepuți pentru a măsura beneficiile pentru femei și bărbați și de a sesiza aspectele cantitative și calitative ale schimbării. Indicatorii sensibili la gen sunt indicatori dezagregați în funcție de gen, vârstă și de fundalul socio-economic. Aceștia sunt concepuți pentru a demonstra schimbările în relațiile dintre femei și bărbați într-o anumită societate, pe o perioadă de timp. Indicatorii cuprind un instrument pentru a evalua progresele înregistrate la o anumită fază de dezvoltare spre atingerea egalității de gen.	Indicatorii cantitativi sensibili la gen se referă la numărul și procentajul de femei și bărbați implicați într-o anumită activitate sau afecțată de aceasta. Aceștia se bazează pe sistemele și înregistrările de date dezagregate în funcție de gen. Indicatorii calitativi sensibili la gen măsoară impactul sau eficacitatea activităților din abordarea nevoilor practice de gen, creșterea egalității de șanse între femei și bărbați, influența sau beneficiul și dezvoltarea culturii organizaționale sensibile la gen.
Parlament sensibil la dimensiunea de gen⁵	Este sensibil la dimensiunea de gen acel Parlament care răspunde necesităților și intereselor bărbaților și ale femeilor în structurile, funcțiile, metodele și activitățile sale.	
Sex	Diferențe biologice dintre bărbați și femei, care sunt universale și, de obicei, determinate la naștere. De exemplu, numai femeile pot da naștere; numai bărbații (cromozomul Y) pot determina sexul copilului lor.	Sexul ca un substantiv a fost definit ca o categorie biologică, în contrast cu categoria socială de gen. Sexul se referă la caracteristicile fizice ale corpului, în timp ce preocupările de gen se referă la forme de comportament însușite social. Sexul și Genul nu sunt sinonime: primul termen indică diferențele biologice între femei și bărbați, iar cel de-al doilea – diferențele sociale și culturale.
Date dezagregate în funcție de ex	Colectarea și utilizarea datelor cantitative și calitative în funcție de sexul persoanei este o etapă crucială pentru cercetarea dimensiunii de gen, pentru analiză, planificare strategică, implementare, monitorizare și evaluare a programelor și proiectelor. Utilizarea acestor date relevă și clarifică problemele de gen în domenii cum ar fi accesul la și controlul asupra resurselor, diviziunea muncii, violență, mobilitate și luarea deciziilor.	

4 Centrul Parlamentar, "Manual de instruire pe aspectele de gen pentru Parlamentul din Ghana", Ottawa: 2009.

5 Uniunea Interparlamentară (IPU), "Parlamente sensibile la dimensiunea de gen: O evaluare globală a bunelor practici", Geneva: 2011

INTRODUCERE

Programul PNUD Moldova cu genericul “Îmbunătățirea democrației în Republica Moldova prin suport parlamentar și electoral” (în continuare Programul) reprezintă un proiect multianual de dezvoltare instituțională care își propune să sprijine consolidarea instituțională a Parlamentului RM și a Comisiei Electorale Centrale (CEC) a RM spre favorizarea unei transparențe, unei responsabilizări și unei eficiențe mai mari.

Componenta parlamentară a Programului se axează pe perfecționarea funcțiilor legislative, de supraveghere și de reprezentare ale Parlamentului. De asemenea, Programul sprijină Parlamentul în sporirea participării societății civile și a cetățenilor la procesele de elaborare a politicilor și de supraveghere/monitorizare. La fel, Programul își propune să contribuie la dezvoltarea capacității deputaților în Parlament, astfel încât aceștia să aibă o mai bună înțelegere a bugetării, implicându-se în elaborarea bugetului și în monitorizarea punerii lui în aplicare.

În ultimii 3 ani, Parlamentul Republicii Moldova a fost destul de activ în ceea ce privește reformarea structurii instituționale și asigurarea dezvoltării/consolidării capacității personalului său. Cu sprijinul din partea Programului, deputații în Parlament și angajații legislativului au participat la cursuri de formare pe diverse aspecte, cum ar fi evaluarea impactului cadrului regulator, comunicare, evaluarea performanțelor și egalitatea de gen.

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați⁶ prevede că de competența Parlamentului țin: (a) adoptarea unui cadru legislativ care să asigure egalitatea între femei și bărbați; (b) monitorizarea implementării principiului egalității între femei și bărbați în toate direcțiile și la toate nivelurile politicii de stat; și (c) examinarea rapoartelor Guvernului și ale avocaților parlamentari asupra situației din domeniu, conform legislației. În vederea creșterii eficacității și eficienței activității sale, Parlamentul are nevoie de o compoziție mixtă, cu un număr mai mare de femei, de o infrastructură mai robustă pe dimensiunea de gen și de politici și legislație mai ferme cu privire la egalitatea de gen. De asemenea, este important ca Parlamentul să aibă capacitatea de a examina și aborda modul în care activitatea sa, în special în materie de legislație și buget național, afectează femeile din societate. Atunci când aspectele de gen constituie nucleul deciziilor de politici, a structurilor instituționale și a alocării resurselor printr-un proces de abordare integratoare a genului (adică integrând dimensiunea de gen în toate domeniile de politici și în procesul de luare a deciziilor) problemele vizate pot fi soluționate.

Pentru a-și asigura dezvoltarea și modernizarea continuă, Parlamentul, în calitate de instituție legislativă centrală, urmează să evalueze modul în care activitățile realizate și metodele aplicate răspund, prin structurile proprii, necesităților și intereselor atât ale bărbaților, cât și ale femeilor. Prin urmare, primul pas a fost efectuarea unei evaluări interne a capacității Parlamentului pe aspecte operaționale și de cultură instituțională. Cultura instituțională a Parlamentului este reflectată prin diverse modalități, inclusiv facilitățile disponibile, orele de desfășurare a ședințelor, alocările bugetare și serviciile.

⁶ Republica Moldova, “Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (cunoscută și ca Legea privind egalitatea de gen)”, nr. 5-XVI din 9 februarie 2006, traducere neoficială efectuată de Misiunea OSCE în Moldova: publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 47-50 art. 200 din 24 martie 2006.

Cultura instituțională se referă la reguli nescrise, la norme și obiceiuri adoptate de-a lungul timpului în instituții, concepute, preponderent, de bărbați⁷. Acest proces și-a propus să ofere probe/dovezi despre situația privind abordarea integratoare a dimensiunii de gen, care să îi permită Parlamentului planificarea corectă și eficientă a remedierii deficiențelor critice pe dimensiune de gen.

Evaluarea a fost realizată în perioada mai – iulie 2015. Auditul a cuprins următoarele activități:

- Analiza documentară comprehensivă a cadrului juridic național relevant, a studiilor, cercetărilor, rapoartelor și a datelor pertinente disponibile;
- Pregătirea chestionarelor pentru evaluarea calitativă a activității Secretariatului Parlamentului și a subdiviziunilor/angajaților săi, a grupurilor parlamentare, precum și a deputaților independenți, concepute să releve practicile, dar și lacunele din perspectiva dimensiunii de gen;
- Interviuri directe cu membrii Secretariatului Parlamentului;
- Interviuri directe cu deputații în Parlament din partea diferitelor partide politice și cu deputații din diferite fracțiuni parlamentare, atât femei, cât și bărbați;
- Întrevederi consultative cu alți factori interesați, inclusiv cu oficialități de la ministere, de la agenții publice independente, cu membri ai UNCT, cu reprezentanți ai partenerilor de dezvoltare, ai organizațiilor societății civile și ai mass-mediei.

La situația din 8 iulie 2015, au fost organizate 42 de întrevederi cu 71 de persoane, inclusiv 15 deputați, care au reprezentat toate cele 5 fracțiuni parlamentare. Consultările au continuat și după data de 9 iulie, până în octombrie. De asemenea, am organizat întrevederi cu reprezentanți ai Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, precum și cu oficiali din partea a 2 agenții publice independente. La fel, am realizat întrevederi cu membri ai Secretariatului Parlamentului, inclusiv cu Secretarul General. În afara Parlamentului, am purtat consultări cu 8 organizații ale societății civile (OSC), un partener de dezvoltare, 4 membri ai UNCT, 3 membri ai programului comun PNUD/UN WOMEN, precum și cu 2 reprezentanți ai mass-mediei.

Lista consultărilor realizate până la data de 8 iulie este atașată la acest Raport (Apendicele "A"); lista documentelor disponibile supuse analizei și data realizării acestei activități sunt incluse în Apendicele "B".

Suplimentar întrevederilor și consultărilor directe, membrii Secretariatului Parlamentului au completat 21 de chestionare, răspunsurile fiind integrate în acest Raport. Întrucât nu am reușit să ne întâlnim cu toți deputații, deoarece am organizat consultările în perioada de pregătire și desfășurare a alegerilor locale, am distribuit chestionare deputaților și fracțiunilor parlamentare spre completare.

La moment, Raportul cuprinde rezultatele evaluării capacităților Parlamentului de abordare integratoare a dimensiunii de gen, identifică lacunele și provocările/problemele critice, oferind totodată recomandări privind metodele prin care Parlamentul poate deveni o instituție sensibilă la dimensiunea de gen, promovând egalitatea de gen în activitatea sa.

⁷ Definițiile culturii operaționale și instituționale au fost preluate din lucrarea Uniunii Interparlamentare: "Parlamente sensibile pe dimensiunea de gen: O evaluare globală a bunelor practici", Uniunea Interparlamentară: Geneva, 2011.

PRIVIRE DE ANSAMBLU A PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA

Articolul 60 alineatul (2) din Constituția Republicii Moldova⁸, adoptată la 29 iulie 1994, prevede că Parlamentul este compus din 101 deputați. Articolul 61 stipulează că Parlamentul este ales prin vot universal, egal, direct, secret și liber exprimat [alin. (1)]; și că modul de organizare și de desfășurare a alegerilor este stabilit prin lege organică [alin. 2)]. Legea organică vizată este Codul electoral al Republicii Moldova.

Ultimele alegeri parlamentare s-au desfășurat pe data de 30 noiembrie 2014, în Parlament fiind prezente următoarele grupuri politice care au obținut numărul indicat de mandate:

- | | |
|--|-------------------------------|
| • Partidul Socialiștilor (PSRM) | 25 de mandate ⁹ ; |
| • Partidul Liberal Democrat din Moldova (PLDM) | 23 de mandate ¹⁰ ; |
| • Partidul Comuniștilor (PCR)M) | 21 de mandate; |
| • Partidul Democrat din Moldova (PDM) | 19 mandate; |
| • Partidul Liberal (PL) | 13 mandate. |

Partidul Liberal Democrat din Moldova și Partidul Democrat din Moldova au format o coaliție minoritară. După formarea noului guvern în 2015, imediat după alegeri, în Parlament erau 22 de femei deputate.

Prima sesiune a noului Parlament a avut loc la 29 decembrie 2014, când au fost constituite 9 comisii parlamentare permanente:

- Comisia juridică, numiri și imunități;
- Comisia economie, buget și finanțe;
- Comisia securitate națională, apărare și ordine publică;
- Comisia politică externă și integrare europeană;
- Comisia drepturile omului și relații interetnice;
- Comisia administrație publică, dezvoltare regională, mediu și schimbări climatice;
- Comisia cultură, educație, cercetare, tineret, sport și mass-media;
- Comisia agricultură și industrie alimentară;
- Comisia protecție socială, sănătate și familie.

În conformitate cu Regulamentul Parlamentului (RP)¹¹, au fost aleși președintele Parlamentului și 2 vicepreședinți, fiind creat Biroul permanent al Parlamentului, care reprezintă organismul de lucru al legislativului. Biroul permanent include președintele Parlamentului, 2 vicepreședinți și 9 membri numiți de fracțiunile parlamentare în limita numărului de mandate ce le revin.

8 Republica Moldova, "Constituția Republicii Moldova adoptată la 29 iulie 1994": pagina web a Parlamentului Republicii Moldova – www.parlament.md sau pagina oficială a Republicii Moldova - www.moldova.md

9 Lidia Lupu, deputată în fracțiunea PSRM, și-a anunțat plecarea din PSRM în iulie și își continuă activitatea în calitate de deputată neafiliată. Astfel, PSRM deține doar 24 de mandate în Parlament.

10 După formarea noului Guvern, imediat după Alegerile din Noiembrie 2014, deputații Iurie Leancă și Eugen Carpov au părăsit rândurile Partidului Liberal Democrat din Moldova. Actualmente, ei sunt deputați neafiliați. În luna iulie, deputatul Nicolae Juravski, de asemenea, a părăsit fracțiunea PLDM, declarându-se neafiliat, iar în septembrie, și deputatul Petru Țîrbate a anunțat că părăsește fracțiunea PLDM. În consecință, actualmente, PLDM deține doar 19 mandate în Parlament.

11 Republica Moldova, "Legea nr. 797 din 2 aprilie 1996 pentru adoptarea Regulamentului Parlamentului": (Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 50, art. 237 din 07.04.2007), cu modificările și completările ulterioare.

Participarea femeilor în Parlamentul Republicii Moldova

Democrația pluralistă presupune o participare echilibrată a femeilor și a bărbaților la viața politică și la procesul decizional public.¹² Potrivit Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova, în anul 2014 femeile au constituit 51.9% din populația țării, iar bărbații 48.1%. Totuși, după alegerile parlamentare, în legislativ erau numai 22 de femei deputate care reprezentau doar 21.78% din aleșii poporului. Trei dintre aceste femei deputate au fost numite în funcția de ministru, iar locurile în Parlament a două dintre acestea au fost suplinite de bărbați.

Astfel, actualmente, numărul de femei deputate în Parlament este 21 și reprezintă doar 20.78% din aleșii poporului. O femeie deputată a demisionat peste o lună după alegeri. Frustrarea din cauza inabilității de a face o diferență în Parlament a fost invocată și de câteva alte femei deputate în timpul interviurilor.

La 12 iunie, 2015, prim-ministrul Republicii Moldova Chiril Gaburici a demisionat. Astfel, a apărut necesitatea formării unui nou guvern de coaliție. La 30 iulie 2015, noul guvern de coaliție al Republicii Moldova, compus din liberal-democrați, democrați și liberali, conduși de prim-ministrul Valeriu Streleț, a fost investit. Ca urmare a formării noului Cabinet și a demisiei unui număr de deputați din Parlament (fie pentru ocuparea unor alte poziții, fie, pur și simplu, pentru retragere), în Parlament nouă posturi au devenit vacante. Aceste posturi au fost ocupate de candidați supleanți de pe listele PLDM, PD și PL. Doamna Corina Fusu, deputată din fracțiunea PL, a devenit Ministră a Educației, înlocuită de o altă femeie, Alina Zotea; în plus, deputatul din fracțiunea PD Vladimir Plahotniuc a fost înlocuit de o femeie, Elena Bacalu, președintă a Organizației Teritoriale Cahul a PD. Mandatele noilor parlamentari au fost confirmate de Curtea Constituțională la 4 septembrie 2015. Ca urmare, în prezent sunt 22 de femei deputate, reprezentând 21,78% din totalul locurilor în Parlament.

Numărul de femei deputate în Parlament din partea fiecărui partid politic	
Partidul Socialiștilor din RM (PSRM)	4
Partidul Liberal Democrat din Moldova (PLDM)	4
Partidul Comuniștilor din RM (PCRM)	7
Partidul Democrat din Moldova (PDM)	4
Partidul Liberal (PL)	2
Deputate independente	1
Numărul total de femei deputate	22

Reprezentarea femeilor în Parlamentul Republicii Moldova se află sub valoarea medie a numărului de femei din alte parlamente naționale. Potrivit datelor compilate de Uniunea Interparlamentară (IPU) pe baza informațiilor oferite de parlamentele naționale, către data de 1 august 2015 valoarea medie la nivel mondial a ponderii femeilor în camera unică sau în camera inferioară a parlamentelor a constituit 22.9%; valoarea medie regională pentru Europa – țările membre ale OSCE, inclusiv țările nordice, reprezintă 25.3%; și valoarea medie regională pentru Europa – țările membre ale OSCE, fără țările nordice, reprezintă 24.4%.

12 Consiliul European, "Strategia Consiliului European privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017", Consiliul European: februarie 2014.

13 Lidia Lupu, deputată a PSRM, a părăsit fracțiunea în iulie 2015 și activează în Parlament în calitate de deputată neafiliată

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA
“PARLAMENT INFO:
INTEGRAREA EUROPEANĂ – PRIORITATE NAȚIONALĂ: NR. 1, 2014”

**Publicația „Parlament Info” a Parlamentului Republicii Moldova abordează
“Egalitatea de gen promovată în Parlament”, menționând următoarele:**

“Prezența tot mai mare a femeilor în parlamentele statelor europene reprezintă o realitate cu un impact pozitiv asupra dezvoltării sociale, politice și economice a țărilor respective. În ultimii 30 de ani s-a înregistrat o creștere semnificativă a participării politice a femeilor în parlamentele statelor europene datorită promovării politicii de reprezentare egală a ambelor sexe în autoritățile electivă. Introducerea cotelor minime de reprezentare pe listele candidaților electorali s-a dovedit a fi un succes în creșterea reprezentării femeilor în autoritățile publice”.

IPU a elaborat o clasificare alcătuită din 190 de țări în ordine descendentă după ponderea femeilor în camera unică sau în camera inferioară a Parlamentului. Către data de 1 august 2015, Republica Moldova a fost plasată pe locul 64 din 190 de țări în ceea ce privește reprezentarea femeilor în Parlament. Totuși, această clasificare s-a bazat pe faptul că în Parlamentul actual sunt 22 de femei deputate. Clasificarea Moldovei în topul primelor trei sferturi din Parlamentele țărilor este realmente impresionantă.

Cu toate acestea, reprezentarea femeilor în Parlamentul Republicii Moldova este inferioară normelor Consiliului Europei, care menționează că, în vederea atingerii unei participări echilibrate a femeilor și a bărbaților în viața politică sau publică în cadrul oricărui organism de elaborare a deciziilor, reprezentarea fie a femeilor, fie a bărbaților nu ar trebui să fie mai mică de 40%¹⁴. Totuși, potrivit studiului efectuat de Uniunea Interparlamentară cu privire la reprezentarea femeilor în parlamentele naționale, către data de 1 august 2015¹⁵ numai țările nordice (40%) depășesc mediile regionale calculate pentru femeile deputate în parlamentele naționale. De asemenea, în Spania femeile parlamentare dețin 41.1% din mandatele legislativului¹⁶.

Ponderea actuală a femeilor în Parlament, la fel, este inferioară valorii-țintă de 30% , stabilită de Guvern pentru Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului (ODM) (Obiectivul trei: Promovarea egalității de gen și abilitarea femeilor). Parlamentele din următoarele țări europene și nordice au înregistrat o pondere de 30% – 39.6% după numărul mandatelor femeilor deputate: Elveția, Austria, Italia, Portugalia, Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Serbia, Germania, Slovenia, Olanda, Danemarca, Belgia și Norvegia¹⁷.

Potrivit Raportului ODM pentru Republica Moldova¹⁸, nivelul de participare a femeilor pe listele candidaților electorali a sporit de la 15.7% (1998) până la 29% (2005), până la 30.4% (iulie 2009), dar a scăzut până la 28.5% (2010). Totuși, reprezentarea efectivă a femeilor în Parlament este mai mică: astfel, după o creștere a numărului de femei deputate până la 22% în 2005 și 24.7% în iulie 2009, în alegerile parlamentare din noiembrie 2010 femeile au obținut doar 19.8 la sută din numărul total de mandate.

14 Consiliul Europei, “Strategia egalității de gen a Consiliului Europei 2014-2017”, Consiliul Europei: februarie 2014.

15 <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

16 Uniunea Interparlamentară, “Femeile în parlamentele naționale, la situația din 1 iunie 2015”: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

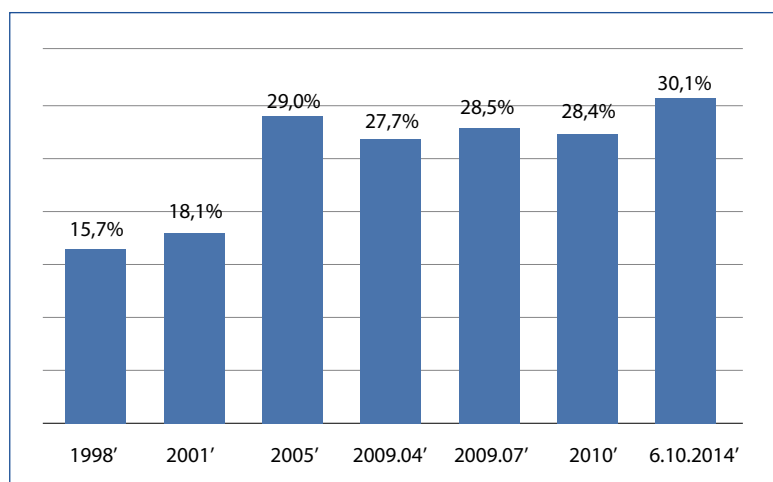
17 Ibid.

18 Republica Moldova și Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), “Al treilea Raport cu privire la obiectivele de dezvoltare ale mileniului”, Chișinău, 2014.

Mandate în Parlament	Numărul de femei în Parlament	Procentul de reprezentare, %
1990 – 1993	12 din 380	3.8
1994 – 1998	5 din 101	4.9
1998 – 2001	9 din 101	8.9
2001 – 2005	16 din 101	15.8
2005 – 2009	21 din 101	20.9
iulie 2009 – 2010	26 din 101	25.7
2010 – 2014	19 din 101	19.8
2014 – prezent	22 din 101	21.78

Nivelul de reprezentare a femeilor în Parlament, 1990-2014¹⁹.

La alegerile din noiembrie 2014 participarea femeilor pe listele candidaților electorali a evoluat, înregistrând 30.1%.



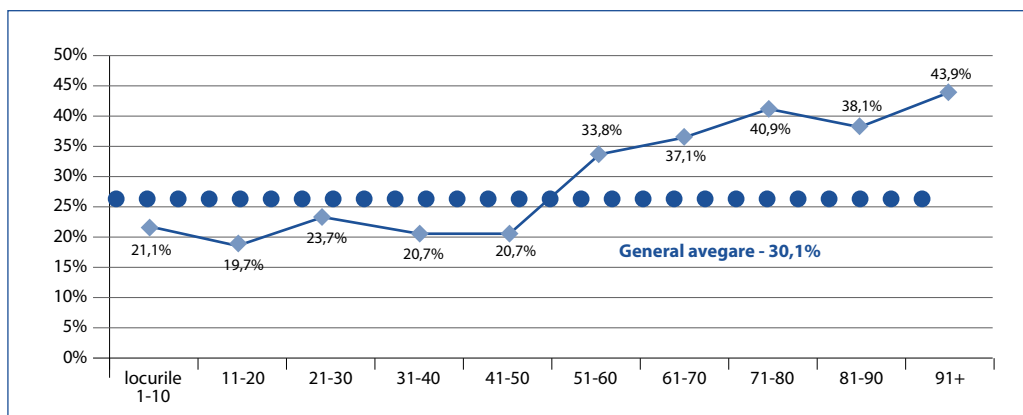
Ponderea reprezentării femeilor pe listele electorale în perioada 1998-2014 (Analiză preliminară)²⁰.

Ponderea mică a femeilor deputate este cauzată de poziționarea femeilor pe listele electorale ale partidelor. Chiar și în cazul în care listele electorale elaborate de partide includeau femei în proporție de la 30% până la 40%, acestea erau poziționate pe la mijlocul sau chiar la sfârșitul listei. Reprezentarea femeilor în listele electorale pe poziții eligibile este destul de mică. Concomitent, reprezentarea femeilor pe listele electorale este în creștere spre sfârșitul listelor. În ansamblu, ponderea femeilor pe poziții eligibile reprezintă doar 20%²¹.

19 Republica Moldova, "Raportul național privind implementarea Declarației de la Beijing, Platforma pentru acțiune 1995 și rezultatele Sesiunii a 23-a speciale a Adunării Generale (2000)", Chișinău: 2014.

20 Date obținute de la Proiectul „Femeile în politică”, colectate de Centrul „Parteneriat pentru dezvoltare” pentru studiul „Femei pe listele electorale”, traducere în limba engleză, fără dată.

21 Ibid.



Ponderea reprezentării femeilor pe listele electorale în 2014 (Analiză preliminară)²².

Conducerea Parlamentului

Articolul 7²³ din Regulamentul Parlamentului prevede că, după constituirea legală a Parlamentului, se alege președintele Parlamentului, vicepreședinții și se formează Biroul permanent al Parlamentului. În conformitate cu articolul 12 alineatul (1)²⁴, Biroul permanent al Parlamentului este organul de lucru al acestuia și se formează, ținându-se cont de reprezentarea proporțională a fracțiunilor în Parlament. Din el fac parte din oficiu președintele Parlamentului și vicepreședinții. Componența numerică și nominală a Biroului permanent se stabilește prin hotărâre a Parlamentului, la propunerea fracțiunilor parlamentare. Prin hotărâre adoptată de Parlamentul actual, Biroul permanent include 9 membri. De asemenea, articolul 12 alineatul (2)²⁵ prevede că membrii Biroului permanent se numesc prin hotărâri ale fracțiunilor parlamentare, în limitele numărului de locuri ce le revin.

În prezent, funcția de președinte al Parlamentului este exercitată de dl Andrian Candu; unul dintre posturile de vicepreședinte al Parlamentului este ocupat de dna deputată Liliana Palihovici, iar al doilea post este ocupat de dl deputat Vladimir Vitiuc. În istoria Parlamentului RM, funcția de Speaker a fost ocupată de o femeie o singură dată²⁶.

Biroul permanent include 9 membri: câte 2 membri de la partidele PSRM, PLDM, PCRM, PDM; și un membru de la PL; și 3 membri ex-officio conform celor indicate mai sus. Actualmente, Biroul permanent include 3 membri femei; prin urmare, 30% din membrii Biroului permanent sunt femei. Vicepreședintele Parlamentului este membru ex-officio; președintele fracțiunii Partidului Comuniștilor din RM (PCRM) este femeie; președintele fracțiunii Partidului Socialiștilor (PSRM) este femeie. Nu este nefiresc ca posturile de președinte sau de vicepreședinte ai partidelor care au accedat în Parlament să fie membri ai Biroului permanent întrucât anume fracțiunea/partidul este aceea/acela care desemnează membrii Biroului permanent.

Proiectul de Lege nr. 180²⁷, care cuprinde mai multe aspecte, prevede stabilirea unei cote minime de reprezentare de 40% pentru fiecare sex pe listele candidaților electorali ale partidelor, precum și alte

22 Ibid.

23 Nota de subsol anterioară 7.

24 Ibid.

25 Ibid.

26 În Parlamentul de legislatură a XV-a (anii 2001-2005), Speaker a fost Eugenia Ostapciuc de la PCRM.

27 Parlamentul Republicii Moldova, "Proiectul Legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative (cunoscut și ca proiectul 180)": Hotărârea Guvernului RM nr. 322 din 8 mai 2014. A se vedea, de asemenea, Femeile în politică, "Sumarul aspectelor majore ale GRM, aprobarea amendamentelor la legislația privind egalitatea de gen" (aprobată de Cabinet la 07.05.2014): fără dată.

măsuri speciale temporare, conține și o dispoziție care recomandă respectarea cotei minime de 40% și în Biroul permanent.

Fracțiuni parlamentare

Articolul 4²⁸ din Regulamentul Parlamentului prevede constituirea fracțiunilor parlamentare și alegerea organismelor directoare sau a conducerii în cadrul acestor fracțiuni. Președintele și conducerea fracțiunii dețin atribuții importante. Articolul 6²⁹ include dispoziții cu privire la atribuțiile fracțiunilor parlamentare care includ, inter alia, numirea, alegerea reprezentanților lor în Biroul permanent, în comisiile permanente și în delegațiile parlamentare permanente [articolul 6 alineatul (1) litera (a)³⁰] și formarea grupurilor de lucru și de experți pe diverse domenii de activitate [articolul 6 alineatul (1) litera (e)³¹]. În consecință, fracțiunile parlamentare joacă un rol fundamental atât pentru încurajarea, cât și pentru descurajarea egalității de gen în Parlament.

Actualmente, în Parlamentul Republicii Moldova sunt 5 fracțiuni parlamentare. Două dintre ele sunt conduse de femei: fracțiunea Partidului Comuniștilor (PCRM) și fracțiunea Partidului Socialiștilor (PSRM). Fracțiunea Partidului Democrat din Moldova (PDM) este reprezentată de președintele partidului; fracțiunea Partidului Liberal (PL) este condusă de președintele partidului; și fracțiunea Partidului Liberal Democrat din Moldova (PLDM) este condusă de președintele partidului.

Componența organismelor directoare ale fracțiunilor parlamentare după gen			
Partid	Președinte	Vicepreședinte	Secretar
PCRM	Femeie	Bărbat	Femeie
PSRM	Femeie	Bărbat	Bărbat
PLDM	Bărbat	Bărbat	Bărbat
PDM	Bărbat	Bărbat ³²	Bărbat
PL	Bărbat	Bărbat	Bărbat

Comisii permanente

În Parlamentul actual sunt 9 comisii permanente. Potrivit celor menționate anterior, fracțiunile parlamentare sunt, inițial, responsabile de numirea în funcție și de alegerea reprezentanților în comisiile permanente: articolul 6 alineatul (1) litera (a)³³. Ulterior, Biroul permanent propune Parlamentului spre aprobare componența nominală a comisiilor permanente, conform deciziilor fracțiunilor parlamentare și solicitărilor deputaților: articolul 13 alineatul (1) litera (d)³⁴. De fapt, în cadrul consultărilor cu deputații, unii deputați au menționat faptul că au fost numiți într-o comisie sau alta datorită expertizei pe care o dețin, în timp ce alți deputați au subliniat că numirea în componența comisiilor nu a fost prima lor

28 Nota de subsol anterioară 7.

29 Ibid.

30 Ibid.

31 Ibid.

32 PDM are 2 vicepreședinți bărbați ai comisiilor permanente.

33 Nota de subsol anterioară 7.

34 Ibid.

opțiune. Unii deputați au mai menționat că două dintre comisiile cele mai puțin dorite au fost: Comisia drepturile omului și relații interetnice și Comisia protecție socială, sănătate și familie.

La situația din 15 octombrie 2015, patru dintre comisiile permanente sunt conduse de femei, fapt ce reprezintă o premieră istorică pentru Parlamentul Republicii Moldova: Comisia politică externă și integrare europeană; Comisia juridică, numiri și imunități; Comisia administrație publică, dezvoltare regională, mediu și schimbări climatice și Comisia protecție socială, sănătate și familie. Primele două comisii au fost atribuite Partidului Democrat din Moldova, iar ultimele două – Partidului Comuniștilor din RM.

	Total	Bărbați	Femei
Președinte	9	5	4
Vicepreședinte	12	11	1
Secretar	9	7	2

Studiile efectuate au remarcat consecvent faptul că femeile deputate în Parlament conduc predominant acele comisii care interferează cu aspectele de gen, precum aspectele sociale ca, de exemplu, familia, angajarea în câmpul muncii și educația. Aceste domenii sunt clasificate drept domenii relativ “soft” spre deosebire de cele “hard” cum ar fi afacerile externe, apărarea, comerțul, securitatea și economia, care tind să fie conduse de bărbați³⁵.

Tabelul de mai jos prezintă numărul de membri ai fiecărei comisii și reprezentarea bărbaților și a femeilor în fiecare comisie:

Denumirea comisiilor	Total membri	Bărbați	Femei
Comisia juridică, numiri și imunități	11	9	2
Comisia economie, buget și finanțe	12	11	1
Comisia securitate națională, apărare și ordine publică	10	9	1
Comisia politică externă și integrare europeană	11	8	3
Comisia drepturile omului și relații interetnice	11	6	5
Comisia cultură, educație, cercetare, tineret, sport și mass-media	9	6	3
Comisia agricultură și industrie alimentară	13	12	1
Comisia protecție socială, sănătate și familie	10	6	4
Comisia administrație publică, dezvoltare regională, mediu și schimbări climatice	11	9	2

Cele mai multe femei (ca pondere) au fost numite în componența Comisiei drepturile omului și relații interetnice. O altă comisie în care femeile au o pondere mare este Comisia protecție socială, sănătate și familie. În consecință, de fapt ca și în alte parlamente naționale, femeile în Parlamentul Republicii Moldova au fost numite în comisiile care, în mod tradițional, se axează pe aspecte caracteristice femeilor, cum sunt cele legate de familie, sănătate, dizabilități, educație, interese și necesități ale femeilor. Comisiile mai prestigioase și cu profil ridicat, cum sunt Comisia economie, buget și finanțe, Comisia securitate națională, apărare și ordine publică și Comisia agricultură și industrie alimentară, sunt dominate de bărbați. În cazul acestor 3 comisii, din componența lor face parte doar câte o femeie. Comisia politică externă și integrare europeană cu 3 femei, inclusiv președinta ei, reprezintă o excepție.

35 Uniunea Interparlamentară, “Parlamentele sensibile pe dimensiunea de gen: O evaluare globală a bunelor practici”, Geneva: 2011.

PREZENȚA (ȘI ABSENȚA) FEMEILOR ÎN COMISII – STUDIU DE CAZ³⁶

În 1998, politologul Lena Wangnerud a inventat o axă de reproducere/producere pe baza căreia a supus analizei comisiile parlamentare, divizate în subgrupuri: protecție socială (sănătate și asistență socială, asigurare socială, piața muncii, educație); cultură/ justiție (afaceri culturale, justiție, drept civil, constituție); funcții de bază (afaceri externe, apărare, agricultură, locuințe); și economie/tehnologie (finanțe, fiscalitate, industrie și comerț, transport).

În cadrul studiului său despre modelele dimensiunii de gen în Parlamentul suedez în perioada anilor 1971 și 1996, Wangnerud a ajuns la concluzia că femeile deputate au fost suprareprezentate în comisiile specializate pe aspecte de protecție socială și cultură, în consecință bărbații fiind suprareprezențați în comisiile specializate pe funcții de bază și economie/tehnologie. Modelul dimensiunii de gen era pronunțat, în special, în comisiile de protecție socială, în care nivelul de reprezentare a femeilor era ridicat, și în comisiile economice/tehnologii, în care nivelul de reprezentare a bărbaților era ridicat.

Analiza este tipică pentru reprezentarea femeilor în comisiile parlamentare la nivel mondial. La situația din 2010, femeile se orientează în continuare spre activitatea comisiilor parlamentare în domeniul afacerilor sociale, afacerilor femeilor, sănătății și educației.

Unii deputați au remarcat faptul că agendele comisiilor atribuie frecvent responsabilitatea de raportare asupra legilor ce abordează aspecte economice membrilor comisiei de sex masculin, iar asupra legilor ce abordează aspecte sociale și de sănătate – membrilor comisiei de sex feminin.

36 Ibid.

PROCEDURI PARLAMENTARE: NORME OFICIALE ȘI NEOFICIALE

Regulamentul Parlamentului³⁷ reprezintă un instrument esențial pentru funcționarea eficientă, eficace și transparentă a oricărui Parlament. În consecință, este important ca Regulamentul Parlamentului să fie revizuit astfel încât să se asigure că sunt accesibile pentru toți deputații, nu exclud, impun restricții sau discriminează femeile și asigură un limbaj neutru, cu alte cuvinte, un limbaj sensibil la dimensiunea de gen care nu încorporează terminologie generică masculină. Regulamentul Parlamentului Republicii Moldova a fost adoptat sub formă de lege (Legea nr. 797 din 2 aprilie 1996), fiind supus unor modificări și completări ulterioare. În linii generale, deputații și-au exprimat opinia potrivit căreia dispozițiile regulamentului sunt conforme cerințelor în materie de gen. Totuși, o analiză exhaustivă a acestor norme a relevat faptul că normele nu promovează în mod proactiv sau nu conțin măsuri sistematice, concrete de promovare a egalității de gen printre deputați. Normele nu promovează participarea egală a bărbaților și a femeilor în activitatea parlamentară. Normele nu conțin nicio cerință conform căreia să fie acordată atenție distribuției după gen, astfel încât să se realizeze reprezentarea egală a bărbaților și a femeilor atunci când deputații sunt numiți în diverse poziții/funcții, adică comisii, grupuri de lucru etc., prescrise de norme.

De asemenea, este necesar de menționat faptul că, în vederea modificării normelor scrise și nescrise din Parlament, femeile deputate trebuie să cunoască, mai întâi de toate, conținutul acestor norme. Este binecunoscută afirmația: “Cel care știe regulile conduce”. Totuși, unii deputați au menționat că, în Parlament, “Cei care trebuie să știe regulile știu”.

Femeile deputate care au accedat pentru prima oară în Parlament au menționat implicarea lor în instruirea inițială cu privire la Regulamentul Parlamentului atunci când și-au început activitatea în Parlament, fiind, la fel, instruite despre diverse norme de către colegii de partid.

Sesiunile și ședințele parlamentare

În conformitate cu articolul 36(37)³⁸ din Regulamentul Parlamentului, legislativul se întrunește în două sesiuni ordinare pe an. Sesiunea de primăvară începe în luna februarie și nu poate depăși sfârșitul lunii iulie; Sesiunea de toamnă începe în luna septembrie și nu poate depăși sfârșitul lunii decembrie. Sesiunile nu sunt armonizate cu calendarul anului școlar. Unele parlamente încearcă să-și ajusteze sesiunile și ședințele la calendarul școlar pentru a permite parlamentarilor care au copii să-și petreacă timpul cu ei, mai ales în timpul vacanței de vară. Totuși, este important de menționat că, de fapt, Constituția Republicii Moldova prevede că Parlamentul se întrunește în două sesiuni ordinare pe an: articolul 67³⁹. Orice modificare a numărului de sesiuni ale Parlamentului va solicita operarea unor amendamente în Constituție.

37 Nota de subsol anterioară 8.

38 Ibid.

39 Nota de subsol anterioară 5.

Regimul de lucru al Parlamentului este precizat în articolul 102⁴⁰, care prescrie zilele pentru activitatea în plen, în comisii și în fracțiuni. Potrivit deputaților, practica organizării ședințelor nocturne a fost sistată. Deputații au indicat faptul că au avut situații când sesiunile plenare s-au desfășurat până noaptea târziu, însă acestea au fost mai degrabă o excepție decât o normă. Deputații participanți la studiu au indicat că programul de organizare a ședințelor Parlamentului și ale comisiilor este rezonabil.

Concediu de maternitate și paternitate

Regulamentul Parlamentului nu cuprinde dispoziții în ceea ce privește concediul de maternitate și paternitate. Potrivit articolului 101 alineatul (2)⁴¹, deputatul care nu poate lua parte la ședință din motive independente de voința sa informează conducerea Parlamentului prin intermediul subdiviziunii Secretariatului Parlamentului responsabilă de asigurarea ședințelor plenare, menționând cauzele care îl împiedică să participe. Normele însă nu definesc ce anume se constituie „motive independente de voința sa”.

În conformitate cu articolul 27 din Legea despre statutul deputatului în Parlament⁴², deputatul are dreptul la concediu anual plătit, la concediu pentru interese personale și la concediu medical, însă nicăieri nu este menționat concediul de maternitate/paternitate. Aceeași lege prevede că modalitatea de solicitare a concediului este stabilită de Regulamentul Parlamentului.

Avizarea proiectelor de acte legislative și a propunerilor legislative

În conformitate cu articolul 54⁴³ din Regulamentul Parlamentului, proiectele de acte legislative și propunerile legislative urmează a fi depuse spre avizare Direcției juridice a Secretariatului Parlamentului. Avizul se referă la concordanța proiectului sau propunerii legislative cu: (a) prevederile Constituției; (b) tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte; (c) cerințele de procedură și de tehnică legislativă prevăzute de prezentul regulament, de Legea privind actele legislative și de alte acte legislative. Totuși, Regulamentul nu conține dispoziții care să ceară analiza de gen pentru proiectele de lege sau propunerile legislative.

Utilizarea limbajului în Parlament

Normele în vigoare interzic utilizarea limbajului neparlamentar. Articolul 132⁴⁴ definește interdicțiile în acest sens. Astfel, în conformitate cu articolul 132 litera (a)⁴⁵, se interzice adresarea de insulte, amenințări sau calomnii atât de la tribuna Parlamentului, cât și din sala de ședințe. În caz de nerespectare, se impun anumite sancțiuni, precizate de Regulament. În mod special, orice deputat care folosește limbaj și gesturi ofensive este chemat la ordine de către Președinte. Utilizarea unui limbaj sexist sau a observațiilor denigratoare de natură sexuală care ar putea constitui hărțuire sexuală nu este menționat în mod expres în Regulament. Mai mult decât atât, Parlamentul nu dispune de o politică de abordare a cazurilor de hărțuire sexuală. De fapt, actualmente, deputații nu au un cod de conduită aprobat.

40 Nota de subsol anterioară 8.

41 Ibid.

42 Republica Moldova, „Legea despre statutul deputatului în Parlament”, Legea nr. 39 din 7 aprilie 1994, cu modificările și completările ulterioare.

43 Nota de subsol anterioară 8.

44 Ibid.

45 Ibid.

În linii mari, deputații au raportat că limbajul utilizat pentru discursuri în plen și mediile neformale se clasifică de la nivel acceptabil până la excelent. Totuși, în mediile neformale, situația a fost diferită. Atunci când le-am adresat întrebări în detaliu, unele femei deputate au admis faptul că, atunci când și-au început activitatea în Parlament, s-au confruntat cu observații denigratoare din partea colegilor de sex masculin.

Parlamentele ar trebui să servească drept model în utilizarea formelor de exprimare care evită asimilarea femeilor terminologiei generice masculine. Pe cărțile de vizită ale unor deputați este folosită în continuare terminologia masculină, de genul „șef”, în loc de „șefă”.

PRINCIPIILE COMUNICĂRII SENSIBILE LA GEN: INIȚIATIVA “SEAL” a PNUD cu privire la EGALITATEA DE GEN⁴⁶

Argumentul în favoarea comunicării sensibile la gen:

Limbajul are un rol crucial în modul în care interpretăm lumea, inclusiv modul în care gândim și ne comportăm. În contextul PNUD, limbajul specific în care se elaborează mesajele oficiale, comunicate de presă, conținuturile pentru produsele din social media, publicațiile și declarațiile de la conducerea superioară oferă un model esențial atât pentru personal, cât și pentru partenerii noștri. Opțiunile mondiale reflectă adesea presupuneri inconștiente despre valori, despre rolurile de gen și abilitățile femeilor și ale bărbaților. Limbajul specific de gen este încă obișnuit atât la locul de muncă, cât și în viața de zi cu zi. De exemplu, atunci când se vorbește despre “Reprezentant rezident”, mulți colegi utilizează în mod automat forma masculină «el», neștiind dacă persoana este femeie sau bărbat.

Este important să ne amintim că alegerea cuvintelor inexacte poate fi interpretată ca fiind discriminatorie, revendicatoare sau părtinitoare, indiferent de intenție. Un astfel de limbaj împiedică eforturile de a spori abilitarea femeilor și nu este în conformitate cu obiectivele PNUD.

Infrastructura parlamentară

Infrastructura Parlamentului a fost evaluată de către deputați cu calificativul “bună”. Facilitățile, inclusiv blocul sanitar pentru femeile deputate, sunt adecvate. Clădirea Parlamentului a fost serios avariata în urma tulburărilor din aprilie 2009. Reparația clădirii a durat aproape 5 ani, sala pentru ședințele plenare fiind renovată și redeschisă în anul 2014. Totuși, până în prezent, renovarea nu a fost finalizată integral, astfel încât să se asigure condiții adecvate de muncă, se au în vedere oficiile și sălile pentru ședințele comisiilor, nu doar pentru deputați, dar și pentru Secretariatul Parlamentului.

Actualmente, Parlamentul nu dispune de servicii de îngrijire a copiilor deputaților și ai angajaților din Secretariatul Parlamentului, nici nu sunt planificate astfel de servicii. De fapt, în Moldova nu există servicii de îngrijire a copiilor subvenționate de autorități.

⁴⁶ United Nations Development Programme, “Principles of Gender-Sensitive Communication: UNDP Gender Equality Seal Initiative”, Undated

Pagina web a Parlamentului

Secretariatul Parlamentului este responsabil de asigurarea „bunei funcționări” a web site-ului Parlamentului: articolul 141(5)⁴⁷. Totuși, unii deputați au menționat că pe web site-ul legislativului nu au fost indicate unele activități realizate de comisii, deputații fiind nevoiți să raporteze personal pe pagina lor de FaceBook despre lucrul realizat de comisii.

Direcția generală comunicare și relații publice se ocupă actualmente de actualizarea web site-ului Parlamentului. Totuși, aspectele egalității de gen/de abordare integratoare a egalității de gen nu au fost luate în calcul în specificațiile de proiectare a web site-ului.

PRINCIPII ALE COMUNICĂRII SENSIBILE PE DIMENSIUNEA DE GEN: INIȚIATIVA PNUD DE ASIGURARE A EGALITĂȚII DE GEN⁴⁸

Șase principii pentru comunicare scrisă și verbală:

- Asigurarea reprezentării femeilor și bărbaților;
- Evitarea stereotipurilor de gen;
- Evitarea formelor de exclusivitate;
- Utilizarea formelor egale de adresare;
- Crearea echilibrului de gen;
- Promovarea echității de gen prin titluri, descrieri și denumiri.

Două principii pentru materiale audio & video

- Asigurarea reprezentării egale a femeilor și a bărbaților;
- Evitarea stereotipurilor de gen prin imagini.

Direcția generală comunicare și relații publice nu dispune de o strategie media care să promoveze în mod specific egalitatea de gen pe web site-ul Parlamentului sau în comunicatele de presă în pofida faptului că direcția are 22 de angajați, dintre care doar 4 sunt bărbați.

Reguli nescrise

Multe dintre femeile deputate au confirmat că în Parlament domină „clubul gentlemenilor” sau „o rețea a băieților de altădată”, în pofida faptului că există femei care ocupă posturi de președinți de comisii și lideri de fracțiuni parlamentare. Importanța sporirii reprezentării femeilor în Parlament a fost recunoscută atât de femeile deputate, cât și de unii bărbați deputați. Una dintre modalitățile materializării acestui deziderat ar fi promovarea femeilor deputate în posturi de conducere. Unii deputați de sex masculin consideră că combaterea atitudinilor patriarhale care există în societatea din Moldova reprezintă un proces de durată.

Mai mulți deputați, atât bărbați, cât și femei, au menționat că munca bărbaților în legislativ este percepută ca având valoare deosebită de munca femeilor parlamentare. Un număr de deputați de sex

47 Notă de subsol anterioară 8.

48 Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, „Principii de comunicare sensibilă pe dimensiunea de gen: Inițiativa PNUD privind egalitatea de gen”, fără dată.

masculin au subliniat că, în vederea promovării în cadrul partidului, femeile trebuie să depună eforturi susținute. Ce-i drept, aceeași afirmație nu este întotdeauna aplicabilă și pentru bărbați. Unii deputați bărbați susțin că femeilor le lipsește capacitatea de a își asuma răspunderea în poziții de conducere în Parlament, motiv pentru care nici nu au fost desemnate în asemenea funcții.

La fel, femeile deputate au acces limitat la negocieri politice/de coaliție ⁴⁹. De fapt, acestea rareori discută astfel de aspecte în cadrul fracțiunilor. Unele femei deputate au relevat că au fost, pur și simplu, informate despre hotărârile pe care “noi le-am adoptat”.

⁴⁹ Există și excepții. Dna Palihovici, vicepreședintă a Parlamentului și membră a PLDM, a fost negociator-șef pentru PLDM pe parcursul discuțiilor cu privire la formarea noii alianțe de guvernare în iulie 2015.

ROLUL PARTIDELOR POLITICE

Partidele politice au de jucat un rol central în asigurarea și sporirea reprezentării politice a femeilor, fiind bine plasate pentru a promova o cultură favorabilă egalității de gen în politică și în societate în ansamblu. După cum am văzut deja, partidele politice nu sunt doar responsabile de recrutarea candidaților pe listele sale electorale, dar și de modul înscrierii acestora pe listele de candidați. Modul de selectare a candidaților nu este transparent.

Prin intermediul fracțiunilor, partidele sunt responsabile de poziționarea femeilor în funcții de conducere și de elaborarea deciziilor odată ce sunt alese. În consecință, partidele politice sunt implicate în procesul de abilitare politică a femeilor. Totuși, cele din urmă sunt dominate de bărbați, în special în pozițiile de conducere ale partidelor.

Legea nr. 294 privind partidele politice din Republica Moldova⁵⁰, articolul 1 alineatul (2) prevede în mod specific că partidele politice, fiind institute democratice ale statului de drept, promovează valorile democratice și pluralismul politic, contribuie la formarea opiniei publice, participă, prin înaintarea și susținerea candidaților, la alegeri și la constituirea autorităților publice, stimulează participarea cetățenilor la alegeri, participă, prin reprezentanții lor, la exercitarea în mod legal a puterii în stat, desfășoară alte activități în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 12 alineatul (1) prevede că fiecare partid politic se întemeiază și activează în baza statutului și programului propriu; iar articolul 12 alineatul (2) stipulează că statutul și programul partidului politic se aprobă de organele sale, împuternicite prin statut.

Unul dintre modurile de stabilire a angajamentelor unui partid politic referitoare la dimensiunea de gen este examinarea statutului partidului vizat.

⁵⁰ Republica Moldova, "Legea privind partidele politice", Legea nr. 294 din 12 decembrie 2007 cu modificările și completările ulterioare: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.42-44/119: 29.02.2008.

ABILITAREA POLITICĂ A FEMEILOR: UN IMPERATIV DEMOCRATIC BENEFICII PENTRU PARTIDE⁵¹

Deși cauzalitatea dintre promovarea participării femeilor și succesul electoral al unui partid nu a fost bine documentată, constatările studiilor de caz denotă faptul că acele partide politice care au adoptat reforme de promovare a abilitării femeilor au reușit să își majoreze baza de sprijin și au avut câștig din punct de vedere electoral. Partidele politice care implementează reforme ar putea beneficia de mai multe efecte pozitive:

- Percepțiile publice pot fi afectate, fiind reînnoit interesul față de partidele cu un nivel de sprijin în descreștere;
- Asumarea răspunderii de a fi lideri în abilitarea femeilor ar putea genera sprijin și atrage noi membri de partid;
- Sporirea ponderii femeilor candidate la pozițiile alese ar putea crește fluxul de fonduri publice pentru partid. În cazul în care legea privind finanțele publice ar cuprinde dispoziții ce corelează alocarea mijloacelor în funcție de ponderea femeilor candidate nominalizate, atunci partidele politice ar putea beneficia financiar. Aceste reforme ar putea atrage și sprijin din partea partidelor înrudite, partidelor internaționale și comunității internaționale pentru a pune în aplicare noile inițiative, cum ar fi programele de instruire și de îndrumare;
- Femeile candidate au mai multe șanse să reprezinte societatea civilă și, prin urmare, să aibă relații mai solide cu OSC. Aceste legături pot fi benefice pentru femeile candidate, având totodată un impact pozitiv asupra partidului pentru care militează femeile în ceea ce privește stabilirea relațiilor cu masele și cu electoratul din circumscripții;
- În cele din urmă, realizarea strategiilor de promovare a abilitării femeilor poate contribui la instaurarea unor partide politice mai democratice și mai transparente. Astfel de strategii pot conduce și la incluziunea altor categorii/grupuri marginalizate și subreprezentate.

Partidul Liberal Democrat din Moldova pledează pentru oportunități egale ambelor genuri, promovând reprezentarea femeilor în proporție de cel puțin 30 la sută în organele de conducere, precum și în listele de candidați la funcții electivă: articolul 3 alineatul (5) din Statutul Partidului Liberal Democrat din Moldova⁵².

Articolul 17 din Statutul Partidului Democrat din Moldova⁵³ prevede următoarele: “[PDM]: (a) consideră familia drept temelie a societății și promovează mecanisme de susținere și protejare a familiei; (b) recunoaște, susține și promovează rolul femeii în familie, societate și viața publică; (c) creează mecanisme de asigurare a parității de gen în structurile decizionale de toate nivelurile”.

51 Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) și Institutul Național Democrat pentru Afaceri Internaționale (NDI), “Abilitarea femeilor pentru partide politice mai robuste: Manual pentru promovarea participării femeilor în activitatea partidelor politice”, februarie 2012.

52 Statutul Partidului Liberal Democrat: <http://www.pldm.md/who-we-are/partidul/statutul> (versiunea în limba română).

53 Statutul Partidului Democrat din Moldova: <http://www.pdm.md/ro/pdm/statut> (versiunea în limba română).

Statutul Partidului Liberal prevede adoptarea unui sistem al ponderii de participare a unuia dintre genuri la o cotă minimă de 30% în fiecare din domeniile sale de activitate. Articolul 11 prevede următoarele:

“În vederea contribuirii la asigurarea egalității de șanse între membrii partidului, femeii și bărbații, privind implicarea în activitatea publică și politică, Partidul Liberal adoptă sistemul ponderii de participare a unuia dintre genuri la o cotă de minimum 30% în fiecare din domeniile sale de activitate și garantează accesul egal al femeilor și bărbaților în organele de conducere și pe listele electorale. Sistemul ponderii de participare a unuia dintre genuri la o cotă de minimum 30% se va aplica în baza competenței și a competiției deschise”⁵⁴.

Articolul 11 din Statutul Partidului Comuniștilor din Republica Moldova (PCRM)⁵⁵ prevede garantarea unității rândurilor partidului prin egalitatea drepturilor și obligațiilor tuturor membrilor de partid.

Articolul 2.9 din Statutul Partidului Socialiștilor din Republica Moldova (PSRM)⁵⁶, la fel, prevede că partidul politic își stabilește relațiile de reciprocitate cu sindicatele, organizațiile veteranilor, ale femeilor, tineretului etc., cu alte organizații necomerciale din țară și cu alianțele lor, care pledează pentru transformări democratice, pentru echitate socială și pentru realizarea concilierii naționale în baza unei colaborări reciproc avantajoase și unui parteneriat echitabil.

Deși există încercări evidente din partea partidelor să fie incluzivi în raport cu femeile în statutele lor, în acestea din urmă nu apare niciun angajament oficial și explicit care să respecte principiile egalității de gen și ale abordării integratoare a genului.

Organizații ale femeilor

Un mecanism comun de facilitare a participării femeilor în partidele politice este crearea organizațiilor femeilor sau asociației femeilor în cadrul structurilor partidelor politice. Acest fapt este valabil și în cazul Republicii Moldova, cu excepția Partidului Comuniștilor și a Partidului Socialiștilor. Potrivit femeilor deputate din PCRM, Partidul Comuniștilor nu a creat o astfel de organizație în cadrul său, dat fiind faptul că acestea se simt confortabil și sunt binevenite în partidul lor; prin urmare, nu este nevoie de o astfel de organizație. Femeile deputate din PSRM au menționat că partidul lor intenționează să creeze în viitor o organizație a femeilor. Partidul Socialiștilor din RM a fost creat cu 18 ani în urmă și restructurat semnificativ în anul 2010.

Deși PCRM nu are o organizație a femeilor, deputatele PCRM dețin poziții de conducere în cadrul Uniunii Femeilor din Republica Moldova, organizație non-profit, afiliată la PCRM ⁵⁷. La 3 noiembrie 2012, în Raportul Președintei Uniunii Femeilor, deputata Galina Balmoș a declarat că PCRM este singurul partid din Moldova, capabil să asigure pe deplin drepturile femeilor în societatea contemporană, care întreprinde totul pentru atingerea acestui obiectiv⁵⁸.

Partidul Democrat din Moldova include o organizație pentru femei în cadrul structurilor sale. În iunie 2015, Partidul Democrat din Moldova a sărbătorit cea de a 11-a aniversare de la fondarea Organizației de

54 Notă de subsol anterioară 49

55 <http://www.e-democracy.md/files/parties/pcrm-statute-2008-ro.pdf>

56 <http://www.e-democracy.md/files/parties/psrm-statute-2013-ro.pdf>

57 Deputata în Parlament Galina Balmoș este Președinta Uniunii Femeilor, iar deputata Elena Bodnarenco este vicepreședinta Uniunii Femeilor. Dna Balmoș este membră a Biroului politic al Partidului Comuniștilor. De asemenea, dna Balmoș este ex-ministrul muncii, protecției sociale și familiei. Legea nr. 5 a intrat în vigoare în perioada când dna Balmoș era ministru. Actualmente, dna Balmoș este membră a Comisiei pentru drepturile omului și relații interetnice. Dna Bodnarenco este președinta Comisiei administrație publică, dezvoltare regională, mediu și schimbări climatice.

58 http://www.pcrm.md/main/index_md.php?action=news&id=7865

Femei care, actualmente, este condusă de o femeie deputată⁵⁹. Organizația este cea mai mare entitate pentru femei din Moldova, fiind reprezentată în toate raioanele ei⁶⁰.

Partidul Liberal a creat Organizația Femeilor Liberale (OFL) în cadrul partidului în anul 2009. Statutul Partidului Liberal nu doar prevede că președinta OFL este membră a conducerii Partidului Liberal care gestionează partidul în perioada dintre congrese, dar și faptul că președinta OFL este membră a Biroului politic al PL, care se întrunește în perioada dintre ședințele conducerii⁶¹.

Partidul Liberal Democrat din Moldova dispune, la fel, de o organizație de femei, creată în anul 2008. Statutul PLDM prevede că, pentru asigurarea reprezentării și participării active a tinerilor și a femeilor la viața politică, economică, socială și culturală, în cadrul Partidului se constituie și funcționează Organizația de Femei⁶². Organizația de Femei liberal-democrate dispune de o școală politică pentru femei.

Scopul organizațiilor de femei din diverse partide politice din Moldova este de a încuraja participarea mai activă a femeilor la dezvoltarea Republicii Moldova; recrutarea femeilor; promovarea lor în cadrul partidului; contribuirea la promovarea platformei partidului; organizarea instruirii femeilor care au fost alese în funcții de conducere; nominalizarea femeilor pe listele electorale de partid. Obiectivul Uniunii Femeilor, afiliată la PCRM, este, la fel, promovarea femeilor; instruirea candidaților; nominalizarea candidaților pe listele PCRM. Deși eforturile Uniunii Femeilor s-au soldat cu succes în ceea ce privește includerea candidatelor propuse pe lista electorală, acestea nu întotdeauna au fost poziționate la începutul listei. Dimpotrivă, în perioada ultimelor alegeri parlamentare, candidatele propuse de OFL pentru lista electorală au fost respinse de PL. Totuși, potrivit unui deputat liberal, în cadrul alegerilor din 2014, cinci dintre primii 20 de candidați de pe lista electorală a PL erau femei.

În același timp, nu este clară influența (în cazul în care există) exercitată de organizațiile de femei asupra politicilor și platformelor de partid.

Una dintre femeile deputate a comentat că, anterior funcției pe care o deține în prezent, ea a fost membru activ al organizației de femei din cadrul partidului, lucrând intens pentru alegerea bărbaților. Ca și în multe alte țări, femeile din Moldova sunt parte integrantă a procesului electoral.

Femei lidere de partid

Partidele cu mandate în Parlament nu sunt conduse de femei. Totuși, câteva dintre femeile deputate (mai puțin de 20%) dețin funcția de vicepreședinte al partidului⁶³.

59 Comisia este condusă de deputata Valentina Buliga care este și membră a Comisiei economie, buget și finanțe. Dna Buliga este și vicepreședintă a PDM. Dna Buliga a fost ministrul muncii, protecției sociale și familiei în Parlamentul anterior când a fost adoptat, în prima lectură, proiectul Legii nr. 180, de modificare și completare a unor acte legislative, prin care a fost instituită cota de 40% pentru fiecare gen, fiind preconizată punerea în aplicare a măsurilor speciale temporare.

60 Articolul 70 din Statutul PDM prevede următoarele:
Pentru asigurarea reprezentării și participării active a femeilor la viața politică, economică, socială și culturală, în cadrul PDM se constituie și funcționează Organizația de Femei a PDM.

Articolul 71 stabilește mandatul Organizației de femei după cum urmează:

(1) Organizația de Femei a PDM urmărește, cu prioritate, următoarele obiective: (a) elaborarea ofertelor politice ale PDM adresate femeilor în domeniul economic, social și cultural; (b) realizarea de analize privind situația copiilor și femeii în societate și îmbunătățirea statutului acestora; (c) organizarea acțiunilor în scopul promovării femeilor în structurile de decizie ale PDM și asumării responsabilității și demnității publice; (d) asigurarea participării paritare a membrilor Organizației de Femei în structurile PDM la toate nivelurile; (e) implicarea femeilor în inițierea și implementarea programelor și proiectelor care să contribuie la îmbunătățirea situației femeii în comunitate.

61 Articolul 62 din Statutul PL constituie OFL.

62 Articolul 23 (3) din Statutul PLDM prevede instituirea Organizației de Femei a PLDM, care este condusă de deputata Liliana Palihovci, vicepreședintă a PLDM și vicepreședintă a Parlamentului RM.

63 Liliana Palihovci, vicepreședinta Parlamentului, este concomitent vicepreședinta PLDM și președinta Organizației de Femei a PLDM; deputata Valentina Buliga este președinta Organizației de Femei a PDM și, de asemenea, vicepreședinta PDM; și deputata Valentina Stratan deține funcția de vicepreședintă a PDM. Nici PCRM, nici PSRM nu au vicepreședinte femei.

Partid	Președinte	Vicepreședinte	Bărbat	Femeie
PDM	Bărbat	8 ⁶⁴	6	2
PLDM	Bărbat	8	7	1
PL	Bărbat	8 ⁶⁵	6	2
PCRM	Bărbat	0	0	0
PSRM	Bărbat	0	0	0

Cel mai echilibrat partid pe dimensiunea de gen pare a fi PCRM. Lider al fracțiunii PCRM în Parlament este femeie; Secretar al fracțiunii PCRM este femeie; și cele două comisii permanente atribuite PCRM sunt conduse de femei. Una dintre reprezentantele PCRM în Biroul permanent al Parlamentului este o femeie deputată. Unul dintre motivele menționate ce stă la baza promovării femeilor deputate ale PCRM la posturi de conducere în structurile de decizie ale Parlamentului este angajamentul personal al președintelui PCRM de a promova femeile și nu angajamentul formal al partidului.

Fracțiunea PSRM este, de asemenea, condusă de o femeie care, concomitent, este una dintre reprezentantele partidului în Biroul permanent.

Partidului Democrat din Moldova i-au fost atribuite două comisii permanente. Una dintre comisii este condusă de un bărbat, iar cealaltă de o femeie.

Partidul Liberal Democrat din Moldova este reprezentat în conducerea Parlamentului de către o femeie deputată în funcția de vicepreședinte al Parlamentului.

Exercitarea influenței asupra politicilor și platformelor partidelor politice

Direcțiile de politici/Grupurile de lucru din cadrul partidelor politice sunt responsabile de elaborarea de politici și redactarea proiectelor de acte legislative în procesul de monitorizare a activității fiecărui minister. Suplimentar, organizațiile de femei ale unor partide sunt responsabile de furnizarea contribuțiilor pentru platformele partidelor.

În cele din urmă, Biroul politic sau executivul partidului adoptă hotărârile finale cu privire la politica partidului și la platforma electorală, precum și listele electorale. Femeile pot fi reprezentate în Biroul politic, însă acestea sunt în minoritate, chiar și în cazul PCRM [doar 2 (28.5%) din cei 7 membri ai Biroului politic sunt femei]. Actualmente, femeile reprezintă puțin peste 20% în Biroul politic al PL (7 din 30 de membri). În Comitetul Central al PSRM, dintre cei 10 membri doar unul este femeie.

Nu este clar ce influență (în cazul în care există) au direcțiile de politici în cadrul partidelor politice asupra politicii și platformei acestora din urmă .

Disciplina de partid

Nu este surprinzător faptul că disciplina de partid este aplicată cu strictețe în cadrul tuturor partidelor. Totuși, este important de reținut faptul că politicile unui partid pot fi influențate și afectate în cazul în care femeile deputate își asumă un rol activ pentru a aduce sistematic în discuție aspectele egalității de

64 Numărul include doi primi-vicepreședinți care sunt bărbați: Președintele de Onoare și Prim-vicepreședintele.

65 Numărul include trei primi-vicepreședinți, dintre care unul este femeie.

gen în cadrul ședințelor organizate de fracțiune. Toate fracțiunile de partid se întrunesc săptămânal sau mai frecvent, în funcție de necesitate.

Amendamente recente operate în Legea cu privire la partidele politice

Legea privind partidele politice a fost modificată recent prin Legea nr. 36⁶⁶, potrivit căreia partidele politice primesc finanțare anuală de la bugetul de stat prin intermediul CEC. Organismele de conducere ale partidelor politice urmează să determine modul în care alocațiile de la bugetul de stat vor fi utilizate în conformitate cu destinațiile permise de lege. Una dintre destinațiile permise se referă la organizarea de întruniri, manifestații publice, seminare și alte cursuri de instruire pentru membrii de partid, desfășurate pe teritoriul țării. Cu toate acestea, nu există nicio autoritate legală, care ar cere părților să aloce o parte din finanțarea de la stat pe care o primește partidul, pentru ca, în mod special, să beneficieze femeile.

⁶⁶ Republica Moldova, "Legea pentru modificarea și completarea unor acte legislative/de modificare a Legii privind partidele politice", Legea nr. 36 din 9 aprilie 2015.

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI

Capitolul 12 (9) din Regulamentul Parlamentului⁶⁷ reglementează activitatea Secretariatului Parlamentului. Articolul 141 alineatul (1)⁶⁸ prevede că asistența organizatorică, informațională și tehnică a activității Parlamentului, Biroului permanent, comisiilor permanente, fracțiunilor parlamentare și a deputaților este asigurată de Secretariatul Parlamentului condus de Secretarul general. Articolul 141(2)⁶⁹ prescrie modul de numire în funcție a Secretarului general. Astfel, Secretarul general al Parlamentului se numește în funcție de către Președintele Parlamentului, cu consultarea prealabilă a Biroului permanent și cu avizul Comisiei juridice, pentru numiri și imunități. Actualmente, Secretarul general este femeie.

În cadrul Secretariatului Parlamentului nimeni nu este responsabil de integrarea perspectivei de gen. Nu există nicio unitate de gen în cadrul Secretariatului.

Există o înțelegere limitată a conceptelor de gen și egalitate de gen de către personalul Secretariatului. Într-un discurs de deschidere, în iulie 2015, la un atelier de instruire a personalului parlamentar asupra conceptelor de gen și analiză de gen, Secretarul general a recunoscut această lipsă de înțelegere și de capacitate pentru conceptele de gen și analiza de gen. La începutul atelierului, atunci când participanții au fost întrebați cine cunoaște conceptele de gen, analiza de gen și perspectiva de gen, doar o singură persoană a ridicat mâna.

Există, de asemenea, o lipsă de înțelegere a ceea ce este integrarea dimensiunii de gen și a necesității de a fi realizată. O reacție comună a personalului este să întrebe de ce este important să se abordeze problemele de gen, avându-se în vedere că egalitatea este garantată de Constituție și de alte acte legislative. De fapt, este o respingere a membrilor personalului de a aborda problemele de gen sau ale egalității de gen. Unii membri ai personalului au comentat, printre altele, că au simțit că a fost o pierdere de timp realizarea auditului de gen. În plus, deși au existat unele instruirii și training-uri de formare pe subiecte de gen și concepte de gen, unii membri ai personalului au considerat că a fost prea mult de formare de acest fel, chiar și atunci nu au existat dovezi contrare.

În baza rezultatelor indicate în chestionare, actualmente, femeile reprezintă 63% sau circa 2/3 din personalul angajat al Parlamentului. În consultările cu angajații Parlamentului, aceștia au menționat că majoritatea colaboratorilor Parlamentului sunt femei, dar consideră însă că majoritatea funcțiilor de conducere în structurile de decizie ale Secretariatului sunt bărbați.

Totuși, rezultatele studiului nu reflectă această percepție; rezultatele au confirmat că mai mult de o jumătate de șefi ai departamentelor din Secretariat sunt femei.

Potrivit Secretarului general, selectarea candidaturilor pentru angajare în cadrul Secretariatului se face pe bază de concurs deschis atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Candidații sunt selectați în funcție de calificări, experiență, capacități, limbi vorbite și expertiză tehnică. În sarcina Direcției resurse umane (condusă de o femeie) este pusă organizarea concursului și a procesului de selectare.

67 Nota de subsol anterioară 8.

68 Ibid.

69 Ibid.

	Total	Bărbați	Femei
Toți angajații Parlamentului	301	109	192
Conducători de unități	41	18	23
Consilieri pentru comisii	44	17	27
Referenți	110	22	88
Asistenți parlamentari	106	52	54

Șefa Direcției resurse umane a confirmat procesul de selectare a candidaților pentru funcțiile în Secretariatul Parlamentului. Informațiile despre posturile vacante sunt publicate în ziare și pe web site-ul legislativului⁷⁰. Se aplică un proces de selectare format din 2 etape, inclusiv un test scris și un interviu. Candidații sunt intervievați de un comitet alcătuit din 7 membri, dintre care 6 sunt membri cu drept de vot. Însuși comitetul include 2 bărbați și 5 femei. Candidații sunt selectați în funcție de competențe și de studii. Pentru toate funcțiile sunt elaborate fișe de post clare, iar la încheierea anului sunt organizate evaluări ale performanțelor.

Potrivit colaboratorilor din Direcția resurse umane, egalitatea este stipulată în lege⁷¹, iar legea prescrie remedii de combatere a discriminării⁷². În consecință, nu este necesar a avea o politică oficială de asigurare a egalității de șanse pentru angajații legislativului, declarație privind nediscriminarea în procesul de recrutare sau declarație privind nediscriminarea în procesul de pensionare. Mai mult decât atât, majoritatea angajaților Secretariatului sunt femei.

În timp ce 60% din parlamentele țărilor lumii nu au o politică privind hărțuirea sexuală pentru personalul parlamentar, acest lucru este deranjant, nu în ultimul rând din cauza condițiilor de muncă și cultură în unele parlamente⁷³. Un membru al personalului de sex feminin a raportat că, în timpul vizitelor de studiu, este frecvent hărțuită de deputații de sex masculin. Secretariatul nu are politici cu privire la hărțuirea sexuală, deși colaboratorii Direcției resurse umane au subliniat că legislația națională (Codul muncii și Codul penal) cuprinde dispoziții despre interzicerea hărțuirii sexuale. De asemenea, angajații Parlamentului au un Cod de conduită⁷⁴. Cu toate acestea, existența unei politici interne cu privire la hărțuirea sexuală ar confirma că hărțuirea sexuală nu este acceptabilă în cadrul Secretariatului și ar asigura un proces intern de depunere a plângerii.

Totodată, colaboratorii Direcției resurse umane au comentat faptul că în cadrul Secretariatului activează doar câțiva bărbați și că nu sunt necesare acțiuni afirmative/ măsuri pozitive de promovare a femeilor. Unul dintre motivele numărului redus de bărbați angajați invocate de lucrătorii Secretariatului este nivelul redus de remunerare a muncii, insuficient pentru întreținerea familiei.

În Direcția juridică, condusă de un bărbat, sunt 28 de angajați, dintre care doar 3 sunt bărbați. Reprezentanții Direcției juridice au confirmat motivul invocat mai sus despre numărul majoritar de angajați de sex feminin, care îi determină pe bărbați să părăsească direcția în căutarea unor locuri de muncă mai bine plătite. În consecință, persistă fenomenul negativ de feminizare a Secretariatului.

Dat fiind faptul că majoritatea lucrătorilor din Secretariat sunt femei, este important ca Parlamentul să adapteze condițiile de muncă pentru a lua în considerare necesitățile de familie.

70 Republica Moldova, "Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public", (Legea nr. 158 din 04.07.2008) prevede, inter alia, că ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior vacante se face prin concurs.

71 Republica Moldova, "Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați" [cunoscută și ca Legea cu privire la egalitatea de gen de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați], nr. 5-XVI din 9 februarie 2006", traducere neoficială efectuată de Misiunea OSCE în Moldova: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 47-50/200 din 24 martie 2006 și Republica Moldova, "Legea cu privire la asigurarea egalității", [cunoscută și ca Legea anti-discriminare]; Legea nr. 121 din 25.05.2012, traducere neoficială, 2012.

72 Legea nr. 5 (Ibid.) prevede că avocații parlamentari asigură garantarea și respectarea egalității între femei și bărbați; și Legea nr. 121 (Ibid.) prevede crearea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, stipulând sancțiuni pentru cazurile de discriminare.

73 Uniunea Inter-Parlamentară, "Parlamentele sensibile la gen: o analiză globală a celor mai bune practici", Geneva: 2011

74 Republica Moldova, "Legea privind Codul de conduită a funcționarului public" (Legea nr. 25 din 22.02.2008). Legea reglementează conduita funcționarului public în exercitarea funcției publice. Unii angajați ai Secretariatului Parlamentului Republicii Moldova au statut de funcționar public.

ACȚIUNILE PARLAMENTULUI PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN

Constituția RM75

În conformitate cu articolul 16 (2) din Constituția Republicii Moldova, adoptată pe 29 iulie 1994, toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Într-un număr de interviuri realizate cu angajații Secretariatului Parlamentului și cu deputații în Parlament, a fost invocată Constituția în calitate de dovadă, precum că egalitatea de gen nu este o problemă în Moldova, fiind garantată prin Constituție. Deși este larg răspândită convingerea că femeile au drepturi egale cu bărbații, totuși, în Moldova, femeile câștigă mai puțin decât bărbații, au pensie mai mică, se confruntă cu un nivel ridicat de sărăcie, fiind afectate în mod disproporționat de fenomenul violenței în familie. Remedierea discrepanței de gen solicită o abordare dublă: elaborarea de politici, programe și acte legislative în susținerea femeilor, precum și asigurarea faptului că acele politici, programe și acte legislative care nu se adresează în mod direct femeilor (adică sunt neutre pe dimensiunea de gen) nu mențin din neglijență sau exacerbează lacunele privind egalitatea de gen⁷⁶.

Constituția mai prevede că Parlamentul este organul reprezentativ suprem al poporului Republicii Moldova: Articolul 60 alineatul (1)⁷⁷. Cineva însă ar putea reproșa faptul că Parlamentul nu este reprezentativ, deoarece femeile sunt subreprezentate în Parlament, mai ales dacă s-ar lua în considerare datele Biroului Național de Statistică, potrivit cărora femeile reprezintă 51.8% din populația totală.

Legea nr. 5 – Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați⁷⁸

La 9 februarie 2006, cu circa 10 ani în urmă, Parlamentul a adoptat Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (cunoscută și ca Legea asigurării egalității de gen), al cărei domeniu de aplicare vizează asigurarea exercitării drepturilor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex.

Articolul 579 interzice discriminarea după criteriul de sex, cu excepția a 4 situații concrete, inclusiv acțiunile afirmative.

75 Nota de subsol anterioară 5.

76 Această abordare este cunoscută ca proces de analiză a dimensiunii de gen.

77 Nota de subsol anterioară 5.

78 Nota de subsol anterioară 3.

79 Articolul 5: Interzicerea discriminării după criteriul de sex

- (1) În Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor.
- (2) Promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației.
- (3) Discriminarea poate fi directă sau indirectă.

Capitolul II din Legea nr. 5 vizează asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul public. Articolul 6⁸⁰ stipulează accesul egal la ocuparea funcțiilor publice, iar articolul 7⁸¹ cuprinde dispoziții privind egalitatea de șanse în domeniul electoral, în activitatea partidelor și a altor organizații social-politice.

Articolul 15 prevede abilitarea următoarelor autorități cu atribuții în domeniul egalității dintre femei și bărbați:

- Parlamentul;
- Guvernul;
- Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați;
- Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (organ specializat);
- ministerele și alte autorități administrative centrale (unitățile gender⁸²)
- autoritățile administrației publice locale (unitățile gender).

În special, de competența Parlamentului ține⁸³:

- a) adoptarea cadrului legislativ care asigură egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile;
- b) monitorizarea implementării principiului egalității între femei și bărbați în toate direcțiile și la toate nivelurile politicii de stat; și
- c) examinarea rapoartelor Guvernului și ale avocaților parlamentari asupra situației în domeniu, conform legislației.

Actul legislativ prevede funcționarea unităților de gender în cadrul ministerelor⁸⁴ și al Autorităților Publice Locale (APL)⁸⁵. Unitatea gender este definită de actul legislativ ca specialistul abilitat cu funcții

-
- (4) Acțiunile care limitează sau exclud sub orice aspect tratarea egală a femeilor și bărbaților se consideră discriminatorii și sunt interzise.
 - (5) Actul juridic care conține prevederi discriminatorii după criteriul de sex se declară nul de către organele competente.
 - (6) Nu se consideră discriminatorii:
 - a) măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării;
 - b) cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășurare a activităților respective;
 - c) anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante;
 - d) acțiunile afirmative.

80 Articolul 6: Accesul egal la ocuparea funcțiilor publice

- (1) În cazul înaintării condițiilor pentru ocuparea de funcții publice centrale și locale, este necesar să se asigure șanse egale de participare la concurs pentru femei și bărbați.
- (2) Stabilirea unor restricții directe sau indirecte după criteriul de sex în caz de anunțare, organizare și admitere la concurs pentru ocuparea unei funcții publice este interzisă, cu excepțiile prevăzute de prezenta lege.
- (3) Conducătorii autorităților administrației publice centrale și locale, alte persoane cu funcție de răspundere sunt obligați să asigure accesul egal la ocuparea unei funcții publice în conformitate cu exigențele profesionale, fără diferențiere după criteriul de sex a candidaților.
- (4) Nu se permite anunțarea și organizarea de concursuri numai pentru persoane de un anumit sex.

81 Articolul 7: Egalitatea de șanse în domeniul electoral, în activitatea partidelor și a altor organizații social-politice

- (1) Comisia Electorală Centrală, consiliile și birourile electorale de circumscripție asigură respectarea principiului egalității între femei și bărbați în domeniul electoral;
- (2) Partidele și alte organizații social-politice sunt obligate să contribuie la asigurarea egalității de drepturi și de șanse între membrii săi femei și bărbați prin:
 - (a) asigurarea reprezentării în organele lor de conducere a componenței de femei și bărbați;
 - (b) asigurarea reprezentării în listele de candidați a femeilor și bărbaților fără discriminare după criteriul de sex.

82 "Unitatea gender" este definită la Articolul 2 după cum urmează: "specialist abilitat cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în instituția în care activează".

83 Nota de subsol anterioară 3, Articolul 16.

84 Nota de subsol anterioară 3, Articolul 19(3).

85 Nota de subsol anterioară 3, Articolul 20(3).

de promovare a egalității între femei și bărbați în instituția în care activează.⁸⁶ Tot aici sunt precizate responsabilitățile unităților gender.⁸⁷

Legislația mai prevede instituirea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați în a cărei sarcină este pusă promovarea egalității; coordonarea activităților autorităților publice centrale și locale; și dezvoltarea cooperării dintre structurile de stat și OSC.⁸⁸ Comisia este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor, altor autorități publice centrale (la nivel de ministru/vicedirector), Confederația Națională a Sindicatelor, Confederația Națională a Patronatului, OSC active în domeniu, reprezentanți ai mediului academic și ai mass-mediei⁸⁹.

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei este autoritatea publică centrală responsabilă de elaborarea și promovarea politicilor ce vizează egalitatea de gen, care a atribuit aceste sarcini unui organism specializat⁹⁰. Organismul specializat din cadrul Ministerului este Direcția politici de asigurare a egalității între femei și bărbați.

Responsabilitățile atribuite Direcției sunt vaste. Direcția a fost creată în anul 2007 și include doar 5 colaboratori. Totodată, în sarcina Direcției, de rând cu elaborarea politicilor și programelor ce vizează egalitatea de gen, sunt puse aspectele legate de violența în familie și politicile sociale pentru grupuri specializate de femei, adică cele din penitenciare.

Cu toate că într-un șir de ministere au fost numite persoane cu funcții de punct focal pe aspecte de gen/unitate gender, aceste sarcini nu sunt unicele, iar uneori nici nu fac parte din fișa de post a acestor persoane. Funcția de punct focal pe aspecte de gen este una complementară responsabilităților individuale atribuite persoanelor în cauză în cadrul ministerului. Coordonarea punctelor focale este limitată. Multe persoane - puncte focale pe aspecte de gen nu dispun de capacitatea de a prelua responsabilitățile stipulate de Legea nr. 5. Deși dezvoltarea capacității punctelor focale este parte integrantă a responsabilităților enunțate de Legea nr. 5, nu există deocamdată capacități de instruire/formare, nici formatorii necesari.

De rând cu crearea direcției sus-menționate, Legea atribuie supravegherea garantării respectării egalității de gen avocaților parlamentari și dispune Biroului Național de Statistică să colecteze date dezaggregate după gen.

Totuși, din toate punctele de vedere, legea poartă un caracter declarativ⁹¹. În anul 2010, OSC au încercat să modifice legea, însă nu a fost adoptat niciun amendament.

86 Nota de subsol anterioară 3, Articolul 2.

87 Nota de subsol anterioară 3, Articolul 19(4) Unitatea gender:

a) monitorizează respectarea legislației în materie de egalitate între femei și bărbați în cadrul autorităților administrației publice centrale; b) prezintă propuneri de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile de activitate ale administrației publice centrale; c) examinează petițiile persoanelor juridice și cele ale persoanelor fizice asupra cazurilor de discriminare după criteriul de sex; d) prezintă periodic organelor specializate rapoarte asupra activității în problema egalității între femei și bărbați; e) exercită alte atribuții de domeniu, conform legislației.

88 Republica Moldova, "Hotărârea Guvernului RM nr.350 cu privire la instituirea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați" (Hotărârea Guvernului RM nr.350 din 07.04.2006); și Republica Moldova, "Hotărârea Guvernului RM nr. 895 cu privire la aprobarea Regulamentului Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați" (Hotărârea Guvernului RM nr.895 din 07.08.2006).

89 Ibid.

90 Nota de subsol anterioară 3. Responsabilitățile specifice ale organismului specializat sunt prevăzute la articolul 19(2), care cuprinde următoarele competențe: a) elaborarea și avizarea proiectelor de acte normative în baza principiului egalității între femei și bărbați, propunerea de amendamente la actele normative pentru aducerea lor în concordanță cu prezenta lege; b) coordonarea și monitorizarea implementării la nivel național a instrumentelor internaționale; c) prezentarea de propuneri privind integrarea principiului egalității între femei și bărbați în strategii, programe și investiții financiare, precum și de rapoarte în domeniu; d) elaborarea și coordonarea implementării programelor, organizarea campaniilor de mediatizare, cercetărilor și altor acțiuni privind asigurarea egalității între femei și bărbați; e) coordonarea activității unităților gender; f) colaborarea cu organizațiile neguvernamentale, fundațiile, sindicatele, patronatul și organismele internaționale care contribuie la implementarea egalității între femei și bărbați; și g) exercitarea unor alte atribuții de domeniu, conform legislației.

91 Guvernul Republicii Moldova, "Moldova's Report on IADGs Implementation: National Voluntary Presentation for the Annual Ministerial Review of the ECOSOC", (2010), pag. 8; și Delegația Națională a Moldovei "Report to the 7th Council of Europe Conference of Ministers Responsible for Equality between Women and Men", (2010), pag. 5.

Legea nr. 52 privind Avocatul parlamentar/poporului (Ombudsman)⁹²

Articolul 21 din Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați⁹³ prevede că avocații parlamentari asigură garantarea și respectarea egalității între femei și bărbați ca parte integrantă a drepturilor și libertăților constituționale ale omului, conform legislației. Mandatul oficiului Avocatului Poporului, precum și drepturile, obligațiile și competențele acestuia sunt stabilite prin Legea cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) nr. 52 din 3 aprilie 2014. Legea prevede instituirea funcției de avocat al poporului care contribuie la apărarea drepturilor și libertăților omului și de avocat al poporului pentru protecția drepturilor copilului⁹⁴. Legea nr. 52 prescrie că Avocatul Poporului (Ombudsmanul) asigură respectarea drepturilor și libertăților omului de către autoritățile publice, de către organizații și întreprinderi: Articolul 1(1); și contribuie la apărarea drepturilor și libertăților omului prin prevenirea încălcării acestora, prin monitorizarea și raportarea modului de respectare a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului la nivel național, prin perfecționarea legislației ce ține de domeniul drepturilor și libertăților omului: articolul 1(2). Drepturile Avocatului Poporului în exercitarea mandatului său sunt stipulate în articolul 11 și include: să prezinte Parlamentului sau Guvernului recomandări în vederea perfecționării legislației în domeniul asigurării drepturilor și libertăților omului: articolul 11(d). De asemenea, în cazul în care i se solicită, Avocatul Poporului poate emite opinii asupra proiectelor de acte normative care vizează drepturile și libertățile omului.

Concomitent, Legea nr. 52 nu cuprinde nicio referință în ceea ce privește obligația Ombudsmanului precizată de Legea nr. 5. Totuși, articolul 2(1) din Legea nr. 52 prevede că, în activitatea sa, Avocatul Poporului se conduce de Constituția Republicii Moldova, de prezenta lege, **de alte legi ale Republicii Moldova** (NB: *caracterele aldine aparțin autoarei*), precum și de tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

Astfel, există două domenii fundamentale de axare a activității Avocatului Poporului și anume: (i) protecția drepturilor omului și (ii) promovarea drepturilor omului. Oficiul Avocatului Poporului (AP) este în așteptarea adoptării de către Parlament a reglementărilor necesare care să îi permită finalizarea reorganizării. Actualmente, oficiul AP funcționează pe baza bugetului aprobat pentru oficiul precedent, care este insuficient pentru îndeplinirea obligațiilor pe cele două dimensiuni majore prevăzute de lege, precum și altor responsabilități stipulate de actul legislativ. Oficiul nu dispune de capacitățile umane necesare, nici de capacități instituționale pentru a își exercita atribuțiile; deocamdată, nu a fost identificat niciun spațiu pentru a deschide un oficiu permanent.

Actualmente, Oficiul AP se află în procesul de redactare a unor orientări pentru revizuirea proiectelor de lege, care vor include analiza legilor pe dimensiunea de gen. Deocamdată, Oficiul AP nu are unitate de gen sau expert de gen, însă colaboratorii consideră că este necesar de recrutat acești experți.

La fel, Oficiul AP este implicat în elaborarea unui nou plan de acțiune care va cuprinde abordarea aspectelor egalității de gen. Anul trecut, acesta a lansat o campanie socială de promovare a drepturilor omului.

Oficiul AP a semnat un acord de cooperare cu Consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității (Consiliul egalității) în vederea asigurării egalității în drepturi pentru toate persoanele. De competența Oficiului AP ține formularea recomandărilor despre modul de asigurare a drepturilor tuturor persoanelor, în timp ce Consiliul deține mandatul de aplicare a sancțiunilor.

92 Republica Moldova, "Legea nr. 52 privind Avocatul parlamentar/poporului (Ombudsman) din 3 aprilie 2014.

93 Nota de subsol anterioară 3.

94 Mihail Cotorobai este Avocatul Poporului, iar Ecaterina Burlacu este Avocatul Poporului pentru drepturile copilului. Numirea în funcție a dnei Burlacu a fost aprobată de Parlament la 3 iulie 2015.

Legea nr. 121 – Legea cu privire la asigurarea egalității (cunoscută și ca Legea anti-discriminare)⁹⁵

Legea nr. 121, adoptată în 2012, își propune să prevină și să combată discriminarea, precum și să asigure egalitatea tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau de orice alt criteriu similar. Legea nr. 121 completează dispozițiile Legii nr. 5 prin stipularea sancțiunilor.

Legea nr. 121 cuprinde definiții extinse ale diferitelor forme de discriminare. La fel, legea include interdicții într-un spectru variat de sectoare. În conformitate cu articolul 7 alineatul (2) litera (f), hărțuirea din partea angajatorului se consideră discriminatorie.

Una dintre prevederile importante ale Legii este crearea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, abilitat cu competențe specifice de abordare a acțiunilor discriminatorii și de prescriere a remediilor pentru acțiunile discriminatorii. Membrii Consiliului au fost numiți în funcție în 2013, prima cauză fiindu-i atribuită în luna septembrie 2013. Totuși, de la începutul activității sale, multe dintre deciziile adoptate au fost contestate.

Suplimentar abordării cazurilor pretinse de discriminare, conform legii, Consiliul are, *inter alia*, următoarele atribuții: examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea; inițiază propuneri de modificare a legislației în vigoare în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării; monitorizează modul de implementare a legislației.

Consiliul este constituit din 5 membri, dintre care cel puțin 3 membri trebuie să fie specialiști licențiați în drept. Cu toate acestea, dintre membrii actuali ai Consiliului, doar unul este jurist. Consiliul dispune de resurse financiare limitate pentru a-și exercita toate responsabilitățile atribuite. De asemenea, nu este dotat cu necesarul de echipament și de cadre. Consiliul nu este finanțat pentru a promova punerea în aplicare a deciziilor adoptate. Salariul Președintelui Consiliului, care este un organism permanent, este foarte mic. Consiliul nu dispune de capacități instituționale și umane pentru a-și îndeplini responsabilitățile și a-și exercita integral competențele.

Acte legislative suplimentare care abordează discriminarea și hărțuirea sexuală la locul de muncă

Codul muncii (nr. 154 din 28.03.2003) a fost modificat în 2010 pentru a cuprinde cerințe față de angajatori ce vizează, inter alia, prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării în cazul depunerii în organul competent a plângerilor privind discriminarea, și pentru introducerea în regulamentul interior al unității a unor dispoziții privind interzicerea discriminărilor după orice criteriu și a hărțuirii sexuale. Hărțuirea sexuală este definită ca orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umiltoare sau insultătoare.

Legea nr. 167 din 09.07.2010 pentru modificarea și completarea unor acte legislative a operat amendamente în Codul penal al Republicii Moldova care să prevadă formele de pedeapsă pentru cazurile de hărțuire sexuală. Potrivit Codului penal, hărțuirea sexuală reprezintă manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o

⁹⁵ Republica Moldova, "Legea cu privire la asigurarea egalității" (cunoscută și ca Legea anti-discriminare) nr. 121 din 25.05.2012, traducere neoficială, 2012.

atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj.

Legea nr. 158 – Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public⁹⁶

Legea nr. 158 reglementează regimul general al funcției publice, statutul funcționarului public, raporturile juridice dintre funcționarii publici și autoritățile publice, precum și alte raporturi ce decurg din acestea. Dispozițiile Legii sunt aplicabile lucrătorilor Secretariatului Parlamentului.

Legea cuprinde dispoziții referitoare la ocuparea funcției publice vacante (prin concurs), la program, evaluarea performanțelor, dezvoltarea profesională, la concediu etc. Articolul 29 prevede în mod expres că concursul pentru ocuparea funcției publice vacante sau temporar vacante are la bază principiile competiției deschise, transparenței, competenței și meritelor profesionale, precum și principiul egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean.

Legea nr. 25 - Codul de conduită a funcționarului public⁹⁷

Legea nr. 25 (22.02.2008) instituie Codul de conduită a funcționarului public. Acest Cod de conduită este aplicabil și angajaților Secretariatului Parlamentului. Articolul 4(1) prevede că funcționarul public este obligat să ia decizii și să întreprindă acțiuni în mod imparțial, nediscriminatoriu și echitabil, fără a acorda prioritate unor persoane sau grupuri în funcție de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială; concomitent, articolul 4(2) menționează că funcționarul public trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu publicul, precum și în relațiile cu conducătorii, colegii și subordonații.

Articolul 13 alineatul (2) litera (a) prevede faptul că, în exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, funcționarul public are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament în ceea ce privește cariera funcționarilor publici din subordine.

Legile privind cotele pe listele electorale de partid

În Parlamentul anterior au fost introduse două proiecte de lege prin care se stabilesc cote pentru listele de candidați. Proiectul de lege nr. 101 a fost prezentat de vicepreședinta Parlamentului, Liliana Palihovici, și stabilește o cotă obligatorie minimă de 30 la sută de reprezentare a femeilor pe listele de candidați. Amendamentul propus de fracțiunea PDM pentru lectura a doua recomandă stabilirea unei cote de 50 la sută de reprezentare a femeilor pe listele electorale⁹⁸.

Proiectul nr. 180⁹⁹, propus de Guvern, constituie un proiect de lege de modificare și completare a unor acte legislative și prevede stabilirea unei cote minime în Codul electoral, propunând totodată „Măsuri temporare speciale” pentru un număr de acte legislative în vigoare. Astfel, Proiectul nr. 180 cuprinde următoarele amendamente:

96 Nota de subsol anterioară 67.

97 Nota de subsol anterioară 71.

98 Parlamentul Republicii Moldova, "Parlament Info: Integrarea europeană – prioritate națională", nr. 1, 2014.

99 Parlamentul Republicii Moldova, "Proiectul Legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative (cunoscut și ca Proiectul nr. 180)": Hotărârea Guvernului RM nr. 322 din 8 mai 2014. A se vedea, de asemenea, Femeile în politică, "Sumarul aspectelor majore ale GRM; amendamentele aprobate la legislația privind egalitatea de gen" (aprobată de Cabinet la 07.05.2014): fără dată.

- Stabilirea unei cote minime de reprezentare de 40% a ambelor sexe pe listele electorale;
- Stabilirea unei cote minime de reprezentare de 40% a ambelor sexe la formarea Guvernului;
- Reprezentarea în listele de candidați a femeilor și bărbaților, asigurându-se că, din fiecare 5 persoane de pe orice segment numeric al listei, cel mult trei aparțin unui sex;
- Recomandarea de a respecta cota minimă de reprezentare de 40% a ambelor sexe în componența Biroului permanent;
- Aplicarea sancțiunilor față de partidele politice sub formă de neînregistrare a listelor electorale pentru neconformitatea cu cota minimă stabilită și poziționarea;
- Cerința pentru partidele politice de a înregistra și oferi Ministerului Justiției date dezagregate după sex referitoare la membrii de partid atunci când depun cerere de înregistrare în calitate de partide politice.

Ambele proiecte de lege au fost reintroduse în actualul Parlament, fiind remise Comisiei drepturile omului și relații interetnice spre avizare. Comisia permanentă intenționează să desfășoare audieri publice pentru aceste proiecte de lege.

Grupul femeilor din diferite fracțiuni parlamentare

În cadrul Parlamentului actual, au fost organizate discuții preliminare vizând crearea unui grup al femeilor parlamentare din toate partidele parlamentare, numit actualmente "Platforma Femeilor". Regretabil este faptul că încercările de a crea un grup al femeilor în parlamentele anterioare nu s-au materializat, fără a fi oferite probe empirice în vederea identificării motivelor acestui eșec. Observatorii au menționat că încercările anterioare de a organiza un grup al femeilor a eșuat din cauza formalizării excesive.

Programul PNUD pentru democrație în parteneriat cu UN Women a continuat promovarea la nivel înalt a ideii de creare a unui grup al femeilor deputate din toate partidele în cadrul Parlamentului. Primii pași în această direcție au fost întreprinși în martie 2015 pe baza inițiativei și la invitația vicepreședintei Parlamentului, Liliana Palihovici. Femeile deputate, reprezentante ale tuturor grupurilor politice, s-au întrunit într-o ședință informală, în cadrul căreia au discutat despre necesitatea creării unei platforme comune de dialog în cadrul Legislativului, precum și oportunitățile și provocările de creare a unui grup al femeilor deputate din toate fracțiunile parlamentare. De asemenea, participantele au abordat rolul femeii în activitatea publică și politică în calitate de agent al schimbării. Ca rezultat al ședinței din martie, a fost creat un consiliu de coordonare a Platformei femeilor, compus din 5 persoane, câte un membru de la fiecare fracțiune parlamentară. Președintele Parlamentului a fost notificat despre crearea Platformei Femeilor și Consiliului de coordonare.

UNIUNEA INTERPARLAMENTARĂ, "ORIENTĂRI PENTRU GRUPURILE FEMEILOR"¹⁰⁰

Confirmate de studiile realizate de Uniunea Interparlamentară privind *Egalitatea în politică și parlamentele sensibile la dimensiunea de gen*¹⁰¹, crearea grupului femeilor parlamentare reprezintă unul dintre mecanismele care permite femeilor să-și fortifice impactul politic. De asemenea, grupurile femeilor ar putea contribui la asigurarea unei egalități sporite între bărbați și femei în activitatea cotidiană din Parlament. Astfel de grupuri au fost deosebit de eficiente în realizarea unor modificări ale legislației și politicilor prin prisma dimensiunii de gen și a sensibilizării asupra aspectelor de gen.

100 Uniunea Interparlamentară, "Ghid pentru grupurile femeilor", Geneva: 2013

101 Uniunea Interparlamentară, "Egalitatea în politică: Studiu despre bărbați și femei în Parlament", Geneva: 2008

Programul PNUD pentru Democrație, componenta parlamentară va oferi în continuare sprijin pentru a transforma Platforma comună a femeilor într-un organism funcțional. O altă ședință a Consiliului de coordonare a avut loc la începutul lunii iulie, după care a urmat ședința tuturor femeilor parlamentare. Scopul acestei ședințe a fost de a formaliza Platforma Femeilor din toate fracțiunile parlamentare, inclusiv identificarea ideilor pentru elaborarea unei foi de parcurs pentru activitățile viitoare și agrearea pașilor ulteriori. Acești pași ar putea include organizarea unei sesiuni de planificare strategică pentru a determina valorile, viziunea, misiunea și obiectivele strategice ale Platformei; instituirea normelor oficiale de procedură ale Platformei; studierea bunelor practici ale altor rețele ale femeilor (Rețeaua femeilor Congresului Autorităților Locale din Moldova (CALM)); și realizarea unor vizite de studiu la Parlamentul European și/sau la parlamentele naționale europene care au creat grupuri similare interpartinice ale femeilor.

Acțiuni suplimentare

Adoptarea Hotărârii Guvernului RM cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 și a Planurilor de acțiune de implementare a acestuia a constituit o acțiune importantă de promovare a egalității de gen. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a solicitat revizuirea Planului de acțiune de către un expert de gen în vederea instituirii unui nou program și plan de acțiune asociat în toamna anului curent.

În Capitolul VIII al Programului de activitate al Guvernului pentru anii 2015-2018, Secțiunea D cuprinde o declarație cu privire la politicile de gen, care include, *inter alia*, promovarea măsurilor afirmative pentru asigurarea creșterii reprezentării femeilor în funcții decizionale în structurile de reprezentare publică și politică; și Facilitarea și sporirea participării femeilor în viața politică și în procesul de luare a deciziilor, prin modificarea cadrului legal în vederea introducerii obligativității cotei minime de reprezentare¹⁰².

După alegerile din 2014, Parlamentul a instituit Comisia drepturile omului și relații interetnice, precum și Comisia protecție socială, sănătate și familie. Aceste comisii au un rol în sporirea conștientizării cu privire la egalitatea de gen și în asigurarea că, în Republica Moldova, egalitatea de gen este implementată.

102 http://gov.md/sites/default/files/document/attachments/1_program-guvern_2015-2018_0.pdf.

CAPACITĂȚILE PARLAMENTULUI DE A EXAMINA INIȚIATIVELE LEGISLATIVE DIN PERSPECTIVA DIMENSIUNII DE GEN

Comisia drepturile omului și relații interetnice

Parlamentul nu are o comisie permanentă pe aspectele egalității de gen. În cadrul lui însă, activează Comisia drepturile omului și relații interetnice. O subcomisie pentru șanse egale a fost instituită în 1998 sub auspiciul Comisiei drepturile omului, culte, minorități naționale și comunități străine, dar aceasta a funcționat doar până în decembrie 2000¹⁰³.

Suplimentar examinării politicilor și strategiilor de promovare a drepturilor omului și monitorizării punerii în aplicare a acestora, mandatul comisiei include asigurarea și monitorizarea executării egalității de șanse între femei și bărbați; monitorizarea cadrului juridic ce vizează nediscriminarea, drepturile conexe drepturilor economice, sociale și culturale ale persoanei; legislația privind drepturile femeilor și drepturile copiilor; politicile statului în domeniul protecției copilului și a familiei, crearea unui cadru juridic în acest domeniu și monitorizarea aplicării acestuia¹⁰⁴. Comisia include 11 membri, dintre care 5 sunt femei. De fapt, aceasta este comisia cu cel mai mare număr de femei. Președintele și vicepreședintele comisiei sunt bărbați, însă Secretarul comisiei este femeie. Comisia este asistată de 2 experți/consilieri și un referent. Ea nu include niciun expert pe aspecte de gen care să acorde asistență în activitatea cotidiană.

După ultimele alegeri parlamentare, în perioada negocierilor inițiale dintre partide referitoare la comisiile permanente, a fost înaintată propunerea de a dizolva Comisia drepturile omului și relații interetnice, însă propunerea a fost respinsă. După aprobarea comisiilor parlamentare, în Parlament a fost înaintată propunerea de a lărgi denumirea și mandatul Comisiei drepturile omului și relații interetnice pentru a include aspectele egalității de gen, însă această propunere/mișcare a fost intempestivă și nu s-a soldat cu succes.

Potrivit președintelui Comisiei drepturile omului și relații interetnice, toate legile sunt avizate de membrii comisiei. În cazul în care legea are efecte asupra drepturilor omului, comisia emite un aviz despre aceste efecte. Totuși, ea nu supune analizei modul în care o anumită lege va afecta în mod specific bărbații și femeile. În conformitate cu norma 52 din Regulamentul Parlamentului, comisiile permanente au la dispoziție 30 de zile pentru a prezenta comisiei responsabile avize consultative pe marginea proiectelor de acte sau propunerilor legislative.

103 Republica Moldova, "Raportul național privind implementarea Declarației de la Beijing, Platforma de acțiune (1995) și Rezultatele celei de a 23-a Sesiuni speciale a Adunării Generale: Raportul este redactat în contextul aniversării a 20-a a celei de-a 4-a Conferințe internaționale a femeilor și al adoptării Declarației de la Beijing și a Platformei de acțiune", Chișinău: 2014.

104 Parlamentul RM, "Hotărârea nr. 48 privind domeniile de activitate ale comisiilor permanente ale Parlamentului", Monitorul Oficial al RM nr. 160-161, articolul 482 (29.10.2009).

Totuși, nu toate actele sau propunerile legislative care țin de competența Comisiei drepturile omului și relații interetnice sunt referite acesteia. Uneori, proiectele de acte legislative sunt remise spre avizare Comisiei juridice, numiri și imunități¹⁰⁵.

Până în prezent, Comisia drepturile omului și relații interetnice nu a realizat sau exercitat funcții de supraveghere menite să responsabilizeze instituțiile de stat abilitate cu implementarea aspectelor egalității de gen.

Potrivit unor deputați și OSC, activitatea Comisiei drepturile omului și relații interetnice nu a fost percepută ca una eficientă în abordarea aspectelor egalității de gen.

Comisia protecție socială, sănătate și familie

Principalul rol în coordonarea și monitorizarea acțiunilor, programelor, inițiativelor de ansamblu și politicilor ce vizează egalitatea de gen îi este atribuit Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați instituită în temeiul Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați¹⁰⁶. Strategia urmează a fi pusă în aplicare de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei. În consecință, supravegherea acestei comisii cade, în mod natural, sub jurisdicția Comisiei permanente protecție socială, sănătate și familie. Totuși, mandatul Comisiei protecție socială este nul la aspectele egalității de gen, la supravegherea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați, a Direcției prevenirea violenței și politici de asigurare a egalității de gen din cadrul ministerului sus-menționat, precum și la monitorizarea punerii în aplicare a Legii nr. 5¹⁰⁷. Președintele Comisiei protecție socială, sănătate și familie a confirmat faptul că, până în prezent, comisia nu și-a exercitat funcțiile de supraveghere asupra Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați, nici nu a monitorizat aplicarea Legii nr. 5¹⁰⁸.

Parlamentul și deputații sunt responsabili de supravegherea analizei bazate pe diferențele dintre bărbați și femei și de punerea în aplicare a acesteia în cadrul executivului. Urmează să se determine ce comisie ar trebui să se ocupe de această supraveghere, fiind largite corespunzător termenele de referință ale acesteia.

Direcția generală juridică

Toate proiectele de acte legislative se transmit în mod obligatoriu Direcției generale juridice a Secretariatului Parlamentului spre avizare consultativă complexă. În acest aviz consultativ, trebuie să fie indicată conformitatea proiectului cu: a) prevederile Constituției; b) tratatele internaționale; c) cerințele de procedură și de tehnică legislativă prevăzute de Regulamentul Parlamentului: articolul 54¹⁰⁹. Regulamentul nu prevede avizarea proiectelor prin prisma aspectelor de gen.

Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului a elaborat recent un proiect de ghid metodologic¹¹⁰ ce urmează a fi utilizat în calitate de model pentru evaluarea tuturor proiectelor de

105 Ibid. Mandatul Comisiei juridice, numiri și imunități cuprinde următoarele: reglementări constituționale; reglementări în domeniul dreptului civil, penal, administrativ, procedură civilă, penală, contravențională și de contencios administrativ; organizarea judecătorească, statutul magistraților și al procuraturii; legislația electorală, legislația privind partidele și asociațiile obștești; probleme legate de interpretarea Regulamentului Parlamentului, probleme de disciplină parlamentară, imunități, numiri și confirmări; alte reglementări cu caracter juridic.

106 Nota de subsol anterioară 3.

107 Mandatul comisiei include politica de stat în domeniul protecției copilului și familiilor cu copii, crearea cadrului legislativ în domeniu și monitorizarea implementării și aplicării cadrului legal ce ține de protecția copilului și familiilor cu copii. Totuși, această responsabilitate este o duplicare a responsabilității menționate în mandatul Comisiei drepturile omului și relații interetnice.

108 Nota de subsol anterioară 3.

109 Nota de subsol anterioară 8.

110 Parlamentul RM, Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului RM, "Metodologia de avizare a proiectelor de acte legislative", fără dată, doar versiunea în limba română.

acte legislative. Cea mai notabilă orientare referitoare la abordarea integratoare a dimensiunii de gen este articolul 2.1.7, intitulat "Interese de promovare sau de prejudiciere". Deși nu solicită în mod expres efectuarea unei analize pe aspectele de gen, orientările atrag atenția asupra faptului că proiectul de act legislativ sau de propunere legislativă ar putea avea un impact negativ asupra unui interes individual sau de grup, acest impact urmând să fie evidențiat, fiind aplicat criteriul de "interes public". Proiectul de orientări mai abordează analiza impactului regulatoriu în articolul 2.1.6, însă analiza se limitează la proiectele ce vizează activitatea de întreprinzător.

Actualmente, Direcția generală juridică se conduce de o evaluare independentă a legislației, efectuată de Centrul de analiză și prevenire a corupției (CAPC)¹¹¹. CAPC a elaborat o metodologie de analiză a legislației din perspectiva drepturilor omului și egalității de gen; cu toate acestea, analiza privind egalitatea de gen se limitează la întrebările aferente Legii nr. 5 (asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați)¹¹² și Legii nr. 121 (anti-discriminare)¹¹³, menționând dacă proiectul de act legislativ este neutru sau sensibil pe dimensiunea de gen. CAPC nu are un expert de gen care să ajute la realizarea analizei legislației și nu realizează analiza pe dimensiunea de gen a proiectelor de acte legislative. Potrivit Directoarei executive a CAPC, majoritatea actelor legislative depuse în Parlament sunt neutre din perspectiva egalității de gen, iar analiza CAPC ar constata explicit acest fapt. Analiza legislației realizată de CAPC este disponibilă pe web site-ul său.

Direcția generală juridică oferă asistență comisiilor și deputaților la elaborarea evaluării impactului pentru a fi inclusă în raportul comisiei. Evaluarea impactului regulatoriu al proiectelor de acte legislative se limitează la activitatea de întreprinzător și este destul de slabă. În domeniul protecției sociale nu se efectuează astfel de analize impactului. Mai mult decât atât, în prezent nici nu există capacități instituționale care să ofere asemenea evaluări.

Bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen

Actualmente, Parlamentul nu abordează bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen (GRB). Totuși, prin intermediul Programului comun de dezvoltare locală integrată al PNUD și UN Women, a fost întocmit un proiect de plan de acțiune în acest sens pentru a se asigura bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen în perioada 2013-2022. Planul de acțiune cuprinde următoarele măsuri:

- Acord de cooperare cu Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM) în vederea elaborării unui curs de GRB pentru studenții ciclului universitar I și II;
- Crearea unui grup de lucru GRB care să includă reprezentanți ai Ministerului Finanțelor; Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerului Economiei; Biroului Național de Statistică; Cancelariei de Stat; Comisiei economie, buget și finanțe, mediului academic și societății civile. Grupul de lucru are sarcina de a promova Planul de acțiune și conceptul GRB după cum urmează:
 - Organizarea instruirii pe aspecte GRB pentru Ministerul Finanțelor și alte ministere; instruire a membrilor Comisiei economie, buget și finanțe și altor factori interesați relevanți;
 - Vizite de studiu pentru deputați și reprezentanți ai Ministerului Finanțelor;
 - Analiza programelor și bugetelor câtorva ministere din perspectiva dimensiunii de gen.

111 www.capc.md

112 Nota de subsol anterioară 3.

113 Nota de subsol anterioară 92.

SENSIBILIZAREA PE ASPECTE DE GEN ȘI NIVELUL DE SUSȚINERE ÎN VEDEREA STABILIRII UNOR NORME SENSIBILE LA DIMENSIUNEA DE GEN: INSTITUȚIONALIZAREA ABORDĂRII INTEGRATOARE A GENULUI

Cu 20 de ani în urmă, la cea de a 4-a Conferință ONU a femeilor, desfășurată la Beijing, țările participante au elaborat o declarație politică ambițioasă și o platformă pentru acțiuni care preciza obiectivele și acțiunile necesare în scopul atingerii unei egalități de gen mai mari între bărbați și femei. Prin adoptarea Platformei de acțiune de la Beijing, autoritățile guvernamentale și-au asumat angajamentul să integreze eficient perspectiva de gen în activități, politici, procesele de planificare și adoptare a deciziilor. De asemenea, guvernele și-au asumat obligația de a realiza evaluări ale impactului de gen ale proiectelor de acte normative guvernamentale sau ale deciziilor politice înainte de adoptarea deciziilor vizate.

Consiliul economic și social al ONU (ECOSOC) a definit conceptul abordării integratoare a dimensiunii de gen după cum urmează:

Integrarea perspectivei de gen reprezintă un proces de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați exercitate de orice acțiune planificată, inclusiv de elaborare a legislației, de politici sau programe, în orice domeniu și la toate nivelurile. Este o strategie de integrare a preocupărilor și experiențelor femeilor și bărbaților în procesul de elaborare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor și programelor din toate sferile politice, economice și sociale, astfel încât femeile și bărbații să beneficieze în mod egal, fără a fi perpetuată inegalitatea. Scopul final al integrării este atingerea egalității de gen¹¹⁴.

Potrivit Strategiei Consiliului Europei privind egalitatea de gen pentru perioada 2014-2017, integrarea aspectelor de gen este (re)organizarea, elaborarea și evaluarea proceselor de politici, astfel încât perspectiva egalității de gen să fie incorporată în toate politicile la toate nivelurile și la toate etapele de către actorii implicați în mod normal în procesul de elaborare a politicilor. În recomandarea sa cu privire la standardele egalității de gen și la mecanismele de asigurare a acesteia, adresată statelor membre, Comitetul de miniștri al Consiliului Europei a reiterat importanța adoptării metodologiilor pentru implementarea strategiei de integrare a dimensiunii de gen, inclusiv pentru bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen, analiza de gen și evaluarea impactului de gen¹¹⁵.

114 E/1997/L.30, Para.4; adoptat de ECOSOC la 17 iulie 1997.

115 Consiliul Europei, "Strategia Consiliului Europei privind egalitatea de șanse între femei și bărbați".

“INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN PARLAMENTUL AUSTRALIAN: REALIZĂRI CU POSIBILITĂȚI DE PERFEȚIONARE – ABORDAREA INTEGRATOARE A ASPECTELOR DE GEN: TEORIE ȘI APLICARE PRACTICĂ”¹¹⁶

“În esență, integrarea dimensiunii de gen este un proces de chestionare: ipoteze, actori, avantaje, procese, politici și rezultate. Ce ipoteze/asumări au fost formulate în raport cu beneficiarii procesului sau ai politicilor? Ce scop încearcă să atingă procesul sau politicile? Vor fi afectate în mod echitabil toate categoriile? Vor beneficia echitabil toate categoriile? Integrarea dimensiunii de gen chestionează neutralitatea instituțiilor din perspectiva de gen, în special în cazurile în care se descoperă că acestea reproduc și contribuie la inegalitatea de gen prin presupuneri, proceduri de lucru și activități interne. Scopul final al abordării integratoare a dimensiunii de gen este de a schimba natura și instituțiile implicate, astfel încât să fie reflectate mai intens necesitățile, aspirațiile și experiențele tuturor femeilor din societate.”

Parlamentul Republicii Moldova a depus eforturi limitate în vederea reformării structurilor sau practicilor instituționale menite să asigure egalitatea de gen și integrarea dimensiunii de gen în Parlament.

În procesul de monitorizare a progresului atins de statele părți în ceea ce privește instituirea practicilor de integrare a dimensiunii de gen, în ultimul său raport despre Republica Moldova Comitetul ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor a menționat în mod concret Parlamentul ca o sursă de preocupare. Comitetul a îndemnat Parlamentul să întreprindă anumiți pași în direcția implementării observațiilor concludente pe care le-a formulat, inclusiv urgentarea efortului de finalizare a procesului de armonizare a legislației naționale cu Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) și proiectarea unor strategii, **inclusiv sensibilizarea parlamentarilor** [NB: caracterile albine aparțin autoarei] în vederea depășirii obstacolelor din calea adoptării proiectelor de legi actualmente în așteptare¹¹⁷.

Totuși, în cadrul Parlamentului au fost depuse eforturi pentru integrarea dimensiunii de gen, în special:

Proiect de Ghid pentru analiza ex-ante și ex-post a impactului social

Secretariatul Parlamentului a redactat un proiect de ghid metodologic pentru analiza impactului social și asupra sărăciei¹¹⁸. Acest ghid menționează, în special, importanța efectuării analizei impactului de gen, care este o parte esențială a analizei impactului social și asupra sărăciei.

Ghidul menționează faptul că nu este recomandată efectuarea unei analize exhaustive a impactului de gen în cazul în care este clar de la bun început că nu se va face diferențierea impactului asupra femeilor și a bărbaților. Testul preliminar pentru determinarea necesității realizării unei analize se referă la răspunsul oferit la întrebarea primordială: Opțiunea are un impact diferențiat asupra femeilor și a bărbaților? În cazul în care opțiunea generează o discrepanță de cel puțin circa 20% care favorizează/defavorizează femeile sau bărbații, este necesar de realizat o analiză deplină pe dimensiunea de gen,

116 Palmieri, Sonia A., “Gender Mainstreaming in the Australian Parliament: Achievement with room for improvement”, (2011).

117 Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), “Observații concludente vizând Republica Moldova în rapoartele periodice 4 și 5”, 18.10.2013 (adoptată de Comitet în cadrul sesiunii a 56-a) 30.09 – 18.10.2013.

118 Parlamentul Republicii Moldova, “Extrase din proiectul Ghidului metodologic pentru analiza impactului social și asupra sărăciei”, Traducere neoficială.

fiind întreprinși următorii 7 pași consecutivi¹¹⁹:

- Stabilirea informației de bază dezagregată după gen;
- Analiza tendințelor;
- Determinarea nivelului semnificației și priorității impactului de gen;
- Analiza impactului potențial asupra femeilor și bărbaților, în general;
- Analiza impactului potențial asupra unor categorii specifice de femei și bărbați;
- Analiza impactului asupra femeilor și bărbaților care pot fi afectați în mod indirect;
- Identificarea modificărilor posibile ce pot fi aduse politicilor publice.

Date statistice pe dimensiunea de gen

În luna februarie 2015, Biroului Național de Statistică a anunțat instituirea unui nou compartiment, intitulat Statistica gender¹²⁰, care reprezintă date statistice despre femei și bărbați, reflectând situația lor în toate domeniile vieții societății. Compartimentul este unul dintre instrumentele importante ce permit a ține evidența caracteristicilor femeilor și bărbaților, ca grupe social-demografice specifice, la elaborarea politicii social-demografice optime, la realizarea principiului egalității drepturilor și posibilităților femeilor și bărbaților¹²¹.

Compartimentul Statistica gender conține 25 de tabele cu date statistice dezagregate după gen, care sunt grupate în 4 subcompartimente conform obiectivelor strategice de bază ale Programului național de asigurare a egalității de gen, și anume:

- Abilitarea economică a femeilor;
- Educația și instruirea femeilor pe parcursul vieții;
- Participarea femeilor la procesul de luare a deciziilor;
- Sănătatea femeilor¹²².

Odată cu introducerea Statisticii gender, parlamentarii vor avea acces la date statistice dezagregate după gen, pe care le vor utiliza în activitatea lor cotidiană.

Până la momentul de față, Secretariatul Parlamentului nu a compilat și nici nu a furnizat date dezagregate după gen pentru activitatea legislativă.

Integrarea dimensiunii de gen în activitatea Parlamentului

În urma consultărilor cu deputații, s-a confirmat faptul că preocupările privind egalitatea de gen sunt integrate ocazional sau deloc în următoarele domenii de activitate ale Parlamentului:

- Dezbaterile în comisii;
- Sesiuni/dezbateri pe politici în cadrul fracțiunilor de partid;
- Dezbaterile plenare în Parlament;
- Audierile parlamentare.

119 Planul de acțiune adoptat la Beijing prevede supunerea tuturor actelor legislative unei analize pe dimensiunea de gen. Ghidul metodologic pentru analiza impactului social și asupra sărăciei nu specifică în ce mod să fie determinată discrepanța de 20%.

120 Statistica gender a fost elaborată cu sprijinul PNUD și UN Women în cadrul proiectului comun ONU "Consolidarea sistemului statistic național".

121 <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=264&>

122 Ibid.

Un număr de parlamentari cu care ne-am consultat, au menționat că Parlamentul nu a instituit niciuna dintre următoarele activități, menite să promoveze egalitatea de gen:

- Adoptarea unui plan de acțiuni sau instituirea unui grup de lucru pentru abordarea aspectelor de gen;
- Organizarea dezbaterilor, reuniunilor și seminarelor;
- Distribuirea informațiilor pe aspecte de gen;
- Distribuirea informațiilor despre integrarea dimensiunii de gen;
- Dotarea în timp util a bibliotecii Parlamentului cu informații relevante despre aspectele de gen;
- Elaborarea unei strategii mass-media sau de promovare/sensibilizare (outreach).

În cadrul parlamentelor precedente, au fost organizate puține instruirii pentru deputați despre egalitatea de gen; totodată, angajații Parlamentului au participat la unele instruirii despre egalitatea de gen.

Cunoașterea conceptelor și terminologiei privind dimensiunea de gen este esențială pentru realizarea unei analize critice a inegalității de gen și redactarea proiectelor de legi, politici și programe necesare pentru atingerea egalității între bărbați și femei. Aspectele de gen trebuie articulate pentru toate unitățile instituției ca fiind relevante pentru acestea, nu doar pentru specialiștii în domeniul de gen.¹²³

Predominant, membrii bărbați ai Parlamentului și-au exprimat părerea că nu este nevoie de realizat aceste activități și de abordat egalitatea de gen deoarece dimensiunea de gen face parte din cultura instituțională a fracțiunilor parlamentare și a Parlamentului în ansamblu. Deputații bărbați se bazează pe competența colegelor lor din fracțiune care le atrag atenția și îi informează cu privire la problemele legate de dimensiunea de gen în cazul în care acestea apar.

123 Williams, Suzanne, Seed, Janet, Mwau, Adelina, "The Oxfam Gender Training Manual", Oxfam: 01 ianuarie 1994.

IDENTIFICAREA LACUNELOR CRITICE ȘI A PROVOCĂRILOR

Auditul de gen în cadrul Parlamentului a relevat următoarele lacune și probleme în domeniile specifice, indicate în continuare:

Reprezentarea femeilor în Parlament

- Subreprezentarea femeilor în Parlament;
- Lipsa cadrului legal de sporire a participării femeilor la alegeri pe listele de candidați
- Poziționarea femeilor la sfârșitul listelor de candidați ale partidelor politice;
- Subreprezentarea femeilor în funcția de președinte, vicepreședinte și de secretar al comisiilor;
- Subreprezentarea femeilor în cadrul comisiilor "de profil ridicat"/"hard";
- Suprareprezentarea femeilor în cadrul comisiilor "soft"/ "de abordare a problemelor tradiționale sau culturale ale femeilor".

Fracțiuni parlamentare

- Lipsa considerării aspectelor de distribuție după gen în procesul de numire în funcție realizat în Parlament, fracțiuni parlamentare, Birou permanent, în toate comisiile, precum și în cazul altor nominalizări prescise de RP;
- Absența unor discuții despre egalitatea de gen și dimensiunea de gen în cadrul fracțiunilor parlamentare;
- Absența unei conștientizări generale a conceptelor de gen, inclusiv egalitatea de gen și importanța abordării integrate a dimensiunii de gen.

Comisii permanente

- Lipsa capacităților comisiilor permanente de a analiza legislația din perspectiva de gen;
- Lipsa unei Comisii pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen;
- Suprapunerea mandatelor și a termenelor de referință a următoarelor comisii permanente: Comisia drepturile omului și relații interetnice; Comisia protecție socială, sănătate și familie; Comisia juridică, numiri și imunități;
- Absența experților de gen care să asiste comisiile;
- Absența funcției de supraveghere care să fie exercitată de comisiile permanente pentru responsabilizarea instituțiilor de stat responsabile de implementarea egalității de gen.

Regulamentul Parlamentului

- Regulamentul Parlamentului (RP) nu promovează măsuri sistematice, concrete de promovare a egalității de gen și nici participarea egală a bărbaților și femeilor în viața parlamentară;
- RP nu conține dispoziții cu privire la absența din Parlament a unei deputate/a unui deputat în cazul concediului de maternitate/paternitate ;
- Absența cerințelor de realizare a evaluării proiectelor de acte legislative și propuneri legislative pe aspecte de gen în cadrul analizei socio-economice prevăzute de RP;
- Omisiunea noțiunilor de "limbaj sexist" sau "observații denigratoare de natură sexuală" care ar constitui hărțuire sexuală din lista de interdicții cu sancțiuni concomitente;
- Absența unui cod de conduită pentru deputați în cadrul RP, care, *inter alia*, ar trebui să abordeze hărțuirea sexuală.

Partide politice

- Absența unui angajament formal și explicit de asigurare a egalității de gen în statutul partidelor politice;
- Numărul limitat al femeilor în posturi de conducere și în structuri de decizie din cadrul partidelor politice, în special în birourile politice și structurile executive ale partidelor;
- Absența transparenței în procesul de selectare a candidaților și poziționarea acestora pe listele de candidați;
- Prezența limitată și absența implementării voluntare a cotelor sau parității pentru funcțiile de conducere ale partidului și a femeilor pe listele de candidați atunci când acestea apar în statutul partidelor politice;
- Absența unei autorități competente care să rezerve o parte din fondurile alocate de la bugetul de stat pentru a rezolva problemele femeilor.

Secretariatul Parlamentului

- Prioritate organizațională redusă pentru subiectele de gen
- Lipsa unor orientări sensibile pe dimensiunea de gen pentru elaborarea și actualizarea web site-ului Parlamentului;
- Absența unor strategii de comunicații/media care să promoveze egalitatea de gen.
- Conștientizare redusă a importanței conceptelor de gen, egalității de gen și abordării integrate a genului;
- Lipsa expertizei tehnice și a capacităților de a efectua analiza de gen, analiza impactului de gen, bugetarea sensibilă la gen;
- Instruirea insuficientă a personalului în domeniul abordării integrate a genului și a analizei de gen;
- Lipsa unității (unităților) de gen în Secretariatul Parlamentului;
- Absența în cadrul Secretariatului a unei politici privind hărțuirea sexuală.

Instituții guvernamentale și publice care sprijină egalitatea de gen

- Punctele focale pe aspecte de gen din ministere nu dispun de capacitatea de a realiza o analiză pe aspecte de gen;
- Punctele focale pe aspecte de gen servesc în această capacitate ca sprijin pentru alte responsa-

bilități deja atribuite acestora în cadrul ministerelor;

- Fluctuația ridicată a cadrelor numite în funcția de puncte focale pe aspecte de gen;
- Cooperare insuficientă la toate nivelurile între organismele existente în domeniul egalității de gen din cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și alte ministere;
- Integrarea insuficientă a dimensiunii de gen la toate nivelurile în cadrul ministerelor;
- Competențe limitate de adoptare a deciziilor, precum și resurse umane, financiare și tehnice limitate ale femeilor din cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei;
- Insuficiența mijloacelor financiare, capacităților instituționale și umane ale Consiliului de prevenire și combatere a discriminării și de asigurare a egalității (Consiliul anti-discriminare) pentru a-și exercita mandatul și a-și îndeplini eficient atribuțiile;
- Insuficiența mijloacelor financiare, instituționale și umane ale Oficiului AP (Ombudsmanului) de a-și îndeplini mandatul și de a-și realiza eficient atribuțiile.

RECOMANDĂRI PRIVIND CONSOLIDAREA CAPACITĂȚII PARLAMENTULUI PENTRU INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN

Recomandări de ansamblu

- Elaborarea unui plan de acțiune pe aspectele egalității de gen pentru Parlament care să precizeze angajamentul legislativului în materie de egalitate de gen și să prevadă în detaliu un set clar de obiective și de procese întru realizarea angajamentului asumat.

Reprezentarea femeilor în Parlament

- Punerea în vigoare a legislației de stabilire a cotelor minime de reprezentare pentru fiecare sex în listele de candidați;
- Includerea amendamentelor la Codul electoral privind poziționarea a cel mult 3 persoane de același sex pe orice 5 poziții consecutive în listele de candidați; și sancționarea partidelor politice pentru neconformitate;
- Formalizarea și operaționalizarea deplină a Platformei femeilor, Grupului interpartinic al femeilor create în luna martie 2015:
 - Crearea unei foi de parcurs pentru activitățile preconizate;
 - Crearea unui secretariat al Platformei femeilor parlamentare;
 - Elaborarea unui regulament pentru Platforma femeilor;
 - Organizarea unei sesiuni de planificare strategică pentru Platforma femeilor în vederea stabilirii aspectelor ce țin de viziunea, misiunea, valorile și direcțiile strategice ale Platformei, însoțite de activități conexe;
 - Stabilirea legăturii cu fracțiunile de partid pentru a se asigura că agenda fracțiunii conține un raport al Platformei femeilor;
 - Stabilirea legăturii cu alte organizații interpartinice ale femeilor din alte organizații cum ar fi Rețeaua femeilor Congresului Autorităților Locale din Moldova (CALM);
 - Realizarea unor vizite de studiu interne și externe la parlamentele care au grupuri similare interpartinice ale femeilor (de exemplu, Fosta Republica Iugoslavă a Macedoniei, Lituania, Polonia, Serbia);
 - Realizarea consultărilor cu OSC implicate în activități de promovare a egalității de gen.

Fracțiuni parlamentare

- Acordarea unei atenții deosebite distribuției de gen în raport cu toate desemnările/alegerile care au loc în cadrul fracțiunilor parlamentare, în Parlament și alte poziții din comisii, în vederea rea-

- lizării unei reprezentări egale între femei și bărbați în toate pozițiile cheie de responsabilitate¹²⁴;
- Remedierea situației actuale de subreprezentare a femeilor în posturi de președinți, vicepreședinți și secretari ai comisiilor permanente în următorul parlament prin modificarea RP, astfel încât fracțiunile parlamentare să țină cont de distribuțiile de gen atunci când numesc în funcție președinți, vicepreședinți și secretari;
 - Sporirea numărului de femei în comisiile permanente de “profil ridicat”/”portofoliu „hard” în următorul parlament;
 - Sporirea numărului de bărbați în comisiile permanente care gestionează aspecte “soft”/”tradiționale pentru femei în următorul parlament;
 - Asigurarea includerii dimensiunii de gen în toate discuțiile fracțiunilor parlamentare ¹²⁵;
 - Organizarea discuțiilor sistematice în ceea ce privește îmbunătățirea participării femeilor și reprezentarea acestora în activitatea Parlamentului și a structurilor acestuia¹²⁶, de exemplu, crearea unui grup de politici cu tematica de gen în interiorul fracțiunii sau desemnarea unui grup existent să-și asume responsabilitatea pentru tematica de gen;
 - Asigurarea reprezentării egale a deputaților bărbați și deputatelor femei în toate delegațiile naționale și internaționale, inclusiv în cadrul vizitelor de studiu;
 - Asigurarea utilizării unui limbaj sensibil la dimensiunea de gen în corespondența și cărțile de vizită ale fracțiunilor parlamentare; cu alte cuvinte, formele de exprimare adresate femeilor să nu încorporeze termeni generici masculini;
 - Standardizarea agendelor fracțiunilor parlamentare pentru a include Raportul Platformei femeilor, grupului interpartinic al femeilor.

Comisii permanente

- Oferirea instruirilor pentru personalul comisiilor cu privire la conceptele de gen, analiza de gen, analiza legislației din perspectiva de gen și bugetarea sensibilă la gen;
- Furnizarea cursurilor de instruire continuă pentru deputați, președinți, vicepreședinți și secretari ai comisiilor în domeniul evaluării impactului de gen, analizei de gen și bugetării sensibile la dimensiunea de gen;
- Examinarea mandatelor Comisiei drepturile omului și relații interetnice, Comisiei juridice, numiri și imunități și Comisiei protecție socială, sănătate și familie în scopul evitării duplicării responsabilităților acestora și identificarea comisiei care cel mai bine se potrivește pentru examinarea aspectelor egalității de gen cu modificarea ulterioară a mandatelor vizate;
- Atât timp cât revizuirea mandatelor comitetelor se realizează și se determină care comisie este cea mai potrivită pentru a lua în considerare aspectele legate de egalitatea de gen, organizarea unui „Retreat” de 2-3 zile pentru Comisia drepturile omului și relații interetnice, care s-ar concentra pe formarea extinsă în analiza de gen a legislației, inclusiv studii de caz;
- Crearea unei subcomisii privind egalitatea de gen și drepturile femeilor în cadrul Comisiei permanente respective după efectuarea unei analize de identificare a comisiei care cel mai bine se potrivește pentru examinarea aspectelor egalității de gen și drepturilor femeilor. Numirea unui vicepreședinte secund în cadrul comisiei permanente care să devină președinte al subcomisiei. Președintele subcomisiei să fie responsabil de analiza tuturor proiectelor de acte legislative și programe din perspectiva de gen. Subcomisia ar trebui să includă atât deputați bărbați, cât și deputate femei;
- Oferirea instruirilor și training-urilor pentru comisii cu privire la asigurarea supravegherii din partea comisiilor pentru responsabilizarea instituțiilor de stat responsabile de implementarea egalității de gen;

124 Ibid.

125 Ibid.

126 Ibid.

- Proiectarea planurilor de lucru și a agendelor comisiilor în vederea asigurării supravegherii din partea comisiilor pentru responsabilizarea instituțiilor de stat în a căror sarcină este pusă implementarea egalității de gen;
- Elaborarea unui registru al experților de gen pe a cărui bază comisiile permanente pot să invite și să mențină experți în funcție de necesitate. Alocarea resurselor adecvate tuturor comisiilor, astfel încât acestea să poată angaja și menține experți de gen în conformitate cu articolul 142 din Regulamentul Parlamentului, care să asiste comisiile în realizarea analizei de gen a propunerilor legislative.

Regulamentul de procedură (RP)

- Realizarea unei analize meticuloase, clauză după clauză, a Regulamentului de procedură din perspectiva de gen în vederea redactării unor recomandări în detaliu pentru Regulamentul Parlamentului care să garanteze participarea mai echitabilă a parlamentarilor de ambele genuri în activitatea Parlamentului;
- Modificarea RP pentru a aborda concediul de maternitate și absența din Parlament în perioada concediului de maternitate;
- Modificarea articolului 27 din capitolul 4 al Legii despre statutul deputatului în Parlament, Legea nr. 39 din 7 aprilie 1994 care abordează aspectele ce țin de concediul deputaților;
 - Legea stipulează că deputatul are dreptul la concediu anual plătit, la concediu pentru interesele personale și la concediu medical, dar nu include prevederi referitoare la concediul de maternitate / paternitate;
 - Legea mai stipulează că modul de acordare a concediului pentru interese personale este stabilit în Regulamentul Parlamentului; prin urmare, cel din urmă va fi modificat în modul corespunzător;
- În vederea promovării egalității de gen în activitatea Parlamentului și asigurării accesului la procesele de conducere și la procesele decizionale în Parlament, modificarea RP în vederea solicitării ca fracțiunile parlamentare, Speaker-ul și comisiile să acorde atenția necesară pentru a asigura distribuția după gen atunci când sunt desemnați candidații la funcțiile din cadrul organismelor directoare, comisii, grupuri de lucru, delegații parlamentare pentru vizite de studiu și organizații internaționale, precum și în alte organisme prevăzute de RP;
- În cazul în care sunt menționate și solicitate “efectele socio-economice și de alt gen” ale unui proiect de lege, modificarea PR în ansamblu prin solicitarea efectuării unei analize pe aspecte de gen ca parte a analizei socio-economice;
- Asigurarea utilizării unui limbaj sensibil la dimensiunea de gen în cadrul PR, cu alte cuvinte, formele de exprimare în raport cu femeile să nu încorporeze terminologie generică masculină;
- Modificarea RP pentru a include în mod special că “limbajul sexist” este un limbaj inacceptabil și constituie o interdicție, fiind pasibil de aplicarea sancțiunilor;
- Elaborarea și aprobarea unui cod de conduită în Parlament care să fie incorporat în Regulamentul Parlamentului și care să conțină, inter alia, reguli de interzicere a hărțuirii sexuale.

Partide politice

- Introducerea unui angajament oficial de asigurare a egalității de gen și de integrare a dimensiunii de gen în statutele partidelor politice;
- Încurajarea partidelor politice să utilizeze un limbaj sensibil la gen în documentele de partid;
- Intensificarea participării femeilor la activitatea birourilor politice și în executivele partidelor politice;

- Consolidarea rolului structurilor existente ale femeilor din cadrul partidelor, inclusiv participarea acestora în structurile de partid care selectează persoane pentru a candida la alegeri, astfel încât să se asigure reprezentarea deplină a acestora și, prin urmare, să includă o prezență proporțională a femeilor¹²⁷;
- Atunci când statutul prevede un angajament în raport cu o cotă voluntară și/sau paritate, obținerea unor asigurări din partea conducerii partidului că acest angajament va fi îndeplinit;
- Asigurarea transparenței maxime a procedurii de selectare a persoanelor pentru a candida la alegeri¹²⁸ și plasarea pe listele de candidați la alegeri;
- Fortificarea organizării campaniilor și activităților pentru a atrage femei în rândul membrilor¹²⁹;
- Consolidarea programelor de îndrumare și instruire pentru fortificarea capacității femeilor talentate de a prelua poziții de responsabilitate politică¹³⁰;
- Consolidarea programelor de instruire în vederea consolidării competențelor mediatice ale femeilor și asigurării condițiilor în care femeilor le sunt oferite șanse egale de a vorbi în numele partidului pe un spectru amplu de probleme¹³¹;
- Asigurarea partajării proporționale a timpului de emisie alocat în perioada campaniilor electorale unui anumit partid pentru femeile candidate și bărbații candidați¹³²;
- Instituirea de măsuri care să permită membrilor să reconcilieze angajamentele politice cu cele de familie, de exemplu oferind servicii gratuite de îngrijire a copiilor în cazul desfășurării unor evenimente importante de partid sau în perioada campaniilor electorale și evitând, în măsura posibilităților, organizarea ședințelor de partid în perioade asociale¹³³;
- Instituirea unor sisteme de evaluare sistematică și de abordare a distribuției de gen în cadrul structurilor partidelor politice și al mandatelor de partid, solicitându-le conducătorilor de partid să raporteze anual pe aceste aspecte¹³⁴;
- Încurajarea partidelor politice să rezerveze voluntar fonduri alocate de la bugetul de stat pentru a le utiliza în vederea organizării și consolidării unor seminare pe aspecte de gen și de instruire pentru femei în cadrul partidului, inclusiv pentru candidații potențiali, candidații reali și femeile deputate;
- Desfășurarea unor campanii outreach pentru încurajarea femeilor să participe la procesul electoral prin votare¹³⁵.

Secretariatul Parlamentului

- Asigurarea includerii în Planul de dezvoltare strategică al Secretariatului Parlamentului a unui angajament privind integrarea dimensiunii de gen și a egalității de gen la toate nivelurile sale de funcționare;
- După restructurarea Secretariatului Parlamentului, reglementările de revizuire a Secretariatului parlamentar dintr-o perspectivă de gen pentru a se asigura că Secretariatul este de asemenea responsabil de abordarea integratoare a genului și de promovarea egalității de gen;
- Modificarea fișelor de post pentru a se asigura că acestea includ integrarea de gen și de conștientizare de gen și de sensibilizare;

127 Ibid.

128 Ibid.

129 Ibid.

130 Ibid.

131 Ibid.

132 Ibid.

133 Ibid.

134 Ibid.

135 Consiliul European, "Strategia egalității de gen a Consiliului European 2014-2017".

- Asigurarea că toate documentele și comunicările scrise, inclusiv pe web site-ul Parlamentului, care, actualmente, este supus revizuirii, conțin un limbaj sensibil la dimensiunea de gen, ca, de exemplu, formele adresate femeilor să nu încorporeze terminologie generică masculină;
- Asigurarea că web site-ul Parlamentului este sensibil la gen și este îmbunătățit și actualizat din perspectiva de gen;
- Elaborarea unei strategii media și de comunicare care să promoveze egalitatea de gen;
- Furnizarea de instruire continuă la tematica de gen angajaților Parlamentului, inclusiv șefilor de direcții și de servicii ale Secretariatului, pentru a se asigura că aceștia dețin competențe cu privire la necesitatea egalității de gen, principiile acestora și mijloacele prin care se realizează;
- Modificarea metodologiei privind elaborarea avizelor cu referire la proiectele legislative astfel încât să includă o analiză de gen a proiectelor de acte normative;
- Includerea componentei egalitatea de gen în instruirea inductivă a angajaților;
- Organizarea instruirii cu privire la colectarea, analiza și raportarea datelor dezagregate după gen;
- Implementarea proiectului de ghid pentru evaluarea impactului social și impactului asupra sărăciei.

Guvernul și entitățile publice

- Menținerea și fortificarea capacității instituționale și umane a Comisiei guvernamentale de asigurare a egalității între femei și bărbați;
- Crearea unui consiliu interministerial pe aspectele egalității de gen pentru a suplimenta și fortifica activitatea Comisiei guvernamentale de asigurare a egalității între femei și bărbați;
- Consolidarea capacității punctelor focale de gen din ministere, inclusiv organizarea instruirii continue vizând analiza de gen, bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen și integrarea dimensiunii de gen;
- Asigurarea definirii specifice a fișelor de post pentru punctele focale de gen;
- Dotarea Oficiului AP cu resurse umane și financiare adecvate pentru a asigura exercitarea eficientă a rolului său, în special a articolului 21 din Legea nr. 5/2006, inclusiv desemnarea unei unități de gen cu program deplin;
- Dotarea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității cu resurse umane și financiare adecvate pentru a asigura exercitarea eficientă a mandatului său.

Acțiuni suplimentare privind integrarea dimensiunii de gen

- Revizuirea și actualizarea Legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Legea nr. 5 din 09.02.2006), adoptată aproape cu 10 ani în urmă;
- Solicitarea Curții de Conturi să efectueze un control, la fiecare 3-5 ani, la diverse ministere, pentru a verifica aplicarea analizei de gen și, după caz, pentru modificarea în modul corespunzător a Legii cu privire la Curtea de Conturi, în vigoare la 01.01. 2009, în vederea includerii unei examinări/control al modului de aplicare a analizei de gen în cadrul diferitelor ministere.
- Colectarea informațiilor privind integrarea dimensiunii de gen, inclusiv a celor mai bune practici de la Consiliul Europei și din alte state membre;
- Asigurarea informării adecvate a persoanelor în poziții de conducere ca să fie versate în domeniul principiilor și al necesităților egalității de gen și al mijloacelor de realizare a acestora;
- Includerea instruirii pe aspecte de gen în programele inductive pentru noii membri ai Parlamentului;
- Organizarea instruirii continue a deputaților cu privire la informarea și la importanța abordării integrate a genului în Parlament.



ANEXA "A"

LISTA CONSULTĂRILOR

26-27 mai 2015

Sergiu Galițchi

PNUD

Manager de program

Programul pentru democrație/Componenta parlamentară

Oskars Kastens

PNUD

Specialist parlamentar

Programul pentru democrație/Componenta parlamentară

Victoria Muntean

Coordonatoare de proiect

Programul pentru democrație/Parlament

28 mai 2015

Nina Orlova

Consultantă națională

Coordonatoare de program

Programul ONU "Femeile în politică"

Victoria Ignat

Manager a componentei

Programului ONU "Femeile în politică"

Elena Rațoi

Manager a componentei

Programul ONU "Femeile în politică"

28 mai 2015

Claude Cahn

Consilier drepturile omului

Oficiul Coordonatorului permanent în Moldova

28 mai 2015

Ulziisuren Jamsran

Reprezentant de țară

UN WOMEN

29 mai 2015

Ala Popescu

Secretar General al Secretariatului Parlamentului

Gheorghe Ursoi

Şeful serviciului dezvoltare strategică
Secretariatul Parlamentului

Lidia Tomozei

Serviciul dezvoltare strategică
Secretariatul Parlamentului

29 mai 2015

Elmars Svekis

Specialist electoral
Programul PNUD pentru democrație/Alegeri

Beatricia Revenco

Coordonatoare proiect/Manager componentă
Programul PNUD pentru democrație/Alegeri

1 iunie 2015

Cristian Cioban

Coordonator de proiect
Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"

1 iunie 2015

Stela Turcanu

Consilier pentru Comisia drepturile omului
și relații interetnice

Iulian Roșca

Consilier pentru Comisia drepturile omului
și relații interetnice

2 iunie 2015

Vladimir Turcan

Președinte, Comisia drepturile omului și relații interetnice
Membru al Partidului Socialiștilor

Ion Casian

Vicepreședinte, Comisia drepturile omului
și relații interetnice
membru al Partidului Liberal

3 iunie 2015

Ion Creangă

Şeful Direcției generale juridice
Secretariatul Parlamentului

Lidia Bordei

Şefa Unității internaționale
Direcția juridică

3 iunie 2015

Daniela Terzi-Barbaroșie

Expertă în egalitatea de gen
Consultantă națională

3 iunie 2015

Valeriu Munteanu

Deputat în Parlament – Partidul Liberal
Vicepreședinte
Frațiunea Partidului Liberal

4 iunie 2015

Sorin Mereacre

Președinte
Fundația Europa de Est

Maria Vizdoaga

Asistentă de program
Programul “Femeile în politică”/Componenta FEE

4 iunie 2015

Corina Fusu

Deputată în Parlament – Partidul Liberal
Membră a Comisiei cultură, educație, cercetare,
tineret, sport și mass-media
prim-vicepreședintă a Partidului Liberal
președintă a Organizației Femeilor Liberale

4 iunie 2015

Alexei Buzu

Director executiv
Centrul “Parteneriat pentru Dezvoltare”
Autor al auditului de gen CEC și al CEC PAEG

5 iunie 2015

Raisa Apolschii

Deputată în Parlament – Partidul Democrat din Moldova
Președintă, Comisia juridică, numiri și imunități
Membră a Partidului Democrat din Moldova
fostă Avocată a poporului

Valentina Buliga

Deputată în Parlament – Partidul Democrat din Moldova
conduce Organizația Femeilor Democrate
Vicepreședintă a Partidului Democrat din Moldova
Președintă Comisia politică externă și integrare europeană
Ex-ministru al muncii, protecției sociale și familiei
2009-2014

5 iunie 2015

Oxana Domenti

Deputată în Parlament – Partidul Comuniștilor din RM
Președintă, Comisia protecție socială, sănătate și familie

5 iunie 2015

Alina Radu

Directoare
Ziarul de Garda
Săptămânal independent de investigații

Petru Macovei

Director executiv
Asociația Presei Independente

8 iunie 2015

Dafina Gercheva

Coordonator permanent
Reprezentant permanent
PNUD

8 iunie 2015

Liliana Palihovici

Deputată în Parlament – Partidul Liberal Democrat din
Moldova
Vicepreședintă a Parlamentului
Membră a Comisiei securitate națională, apărare
și ordine publică
Promotoarea proiectului de lege pentru introducerea
cotei de 30%

8 iunie 2015

Doina-Ioana Străisteanu

Juristă
Membră a Consiliului pentru prevenirea
și eliminarea discriminării și asigurarea egalității
creat în conformitate cu Legea nr. 121
Legea cu privire la asigurarea egalității (cunoscută și ca
Legea anti-discriminare)

Lucia Gavriliță

Membră a Consiliului pentru prevenirea
și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

9 iunie 2015

Lilia Pascal

Șefa Direcției politici de asigurare a egalității de gen
Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

9 iunie 2015

Valentina Stratan

Deputată în Parlament – Partidul Democrat din Moldova
Vicepreședintă (sunt 2 vicepreședinți)
Comisia protecție socială, sănătate și familie

Natalia Grosu

Asistentă a dnei Stratan

9 iunie 2015

Nina Orlova

Consultantă națională
Coordonatoare de program
Programul ONU "Femeile în politică"

Victoria Ignat

Manager componentă
Programului ONU "Femeile în politică"

9 iunie 2015

Olga Nicolenco

Magistru în științe politice
formatoare-consultantă în strategii de dezvoltare
personală, aspecte de gen și electorale

9 iunie 2015

Ulziisuren Jamsran

Reprezentant de țară
UN WOMEN

Corneliu Eftodi

Șef al unității de program
UN WOMEN

Alexei Buzu

Consultant, Programul "Femeile în politică"

10 iunie 2015

Svetlana Ursu

Șefa Direcției comunicații generale și relații publice

10 iunie 2015

Galina Bostan

Directoare executivă
Centrul de analiză și prevenire a corupției

10 iunie 2015

Veronica Arpintin

Administratoare programe naționale
Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare
Sprijinul BERD pentru business-ul mic (SBS) din Moldova

11 iunie 2015

Viorica Șterbeț

Consultant superior
Departamentul vizite publice și relații publice

12 iunie 2015

Alina Iacub

Șefa Direcției resurse umane

Elisaveta Palii

Consultant principal
Ex șefa Direcției resurse umane

Vera Onica
Consultant principal
Direcția resurse umane

12 iunie 2015

Olga Melniciuc
Președintă AFAM
Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova

12 iunie 2015

Angelina Zaporojan-Pirgari
Directoare executivă
Centrul de drept al femeilor

30 iunie 2015

Tatiana Badan
Primar de Șelemet
Președinta Congresului Autorităților Locale
din Moldova (CALM)

Viorel Furdui, Ph.D.
Director executiv
CALM

Nadejda Darie
Ex-primar de Zberoaia (22 de ani)
Secretar al Rețelei femeilor din cadrul CALM
Expert Consultant

Irina Luncașu
Expert, administrator de proiect

30 iunie 2015

Stela Țurcanu
Consilier, Comisia drepturile omului și relații interetnice

Iulian Roșca
Consilier, Comisia drepturile omului și relații interetnice

2 iulie 2015

Mihail Cotorobai
Avocat al poporului (Ombudsman)

Olga Vacarciuc
Consultant superior, Oficiul Avocatului poporului

Vișanu Natalia
Șefa relațiilor cu publicul și programe de instruire
Oficiul Avocatului poporului

Mihail Timuș
Consultant
Direcția instruire și relații publice
Oficiul Avocatului poporului

3 iulie 2015

Elena Bodnarencu

Deputată, Secretar al fracțiunii Partidului Comuniștilor
Președintă a Comisiei administrație publică
dezvoltare regională, mediu și schimbări climatice

.....
Tatiana Bodnarencu, fostă deputată
Asistentă a dnei Bodnarencu

7 iulie 2015

Mihaela Spătaru

Deputată în Parlament – Partidul Liberal Democrat
din Moldova
Membră a Comisiei drepturile omului și relații interetnice

7 iulie 2015

Nighina Azizov

Consilieră a vicepreședintei Parlamentului
Administratoare de țară
Rețeaua femeilor pentru democrație

.....
Cristina Boaghi

Administratoare de țară
Rețeaua femeilor pentru democrație

.....
Eugenia Iurcu

Școala de liderism pentru femei
Administratoare de țară

8 iulie 2015

Ecaterina Mardarovici

Directoare executivă și Președintă
Clubul politic al femeilor 50/50

8 iulie 2015

Lilian Carp

Deputat în Parlament – Partidul Liberal
Membru al Comisiei permanente protecție socială,
sănătate și familie

.....
Ion Casian

Deputat în Parlament – Partidul Liberal
Membru al Comisiei permanente drepturile omului
și relații interetnice

8 iulie 2015

Tatiana Cunețchi

Șef cabinet. Frațiunea Partidul Socialiștilor

.....
Alla Dolința

Deputată în Parlament – Partidul Socialiștilor
Secretar. Comisia juridică, numiri și imunități

.....
Marina Radvan

Deputată în Parlament - Partidul Socialiștilor
Membră a Comisiei cultură, educație, cercetare,
tineret, sport și mass-media



SUMAR

Numărul de întrevederi:	42;
Numărul de persoane consultate:	71;
Numărul de deputații consultați:	15 (inclusiv deputații care au completat chestionarele);
Numărul de grupuri parlamentare reprezentate:	5 (toate);
Numărul de persoane consultate din cadrul Secretariatului Parlamentului, inclusiv Secretarul general:	12;
Numărul de ministere consultate:	1;
Numărul de OSC:	8;
Numărul de entități publice independente:	2;
Numărul de membri UNCT:	3;
Numărul de reprezentanți ai programelor PNUD/UN Women:	1;
Numărul de parteneri de dezvoltare:	1;
Numărul de reprezentanți ai sectorului privat:	2;
Numărul de reprezentanți ai mass-mediei:	2.




BIBLIOGRAFIE

1. Central Electoral Commission, "CEC Plan for Gender Mainstreaming 2015-2018", Undated
2. Centre Partnership Development, and Pontis Foundation in partnership with East Europe Foundation "Election Quotas in Moldova: Causes, Myths and Options for Implementation", Undated
3. Centre Partnership Development, "Untitled: Women on Electoral Lists", English Translation: Undated
4. Centrul International pentru rotectia si Promovarea Dreptuilor Femeii La Strada, et al. "Gender Equality Agenda: Proposals to Strengthen Gender Equality for the 2014-2018 Government Program", Undated
5. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, "Concluding Observations on the Combined Fourth and Fifth Periodic Reports of the Republic of Moldova", 18 October 2013 (Adopted by the Committee at its fifty-sixth session [30 September to 18 October 2013])
6. Council of Europe, "Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017", Council of Europe: February 2014
7. Council of Europe, Parliamentary Assembly, (32nd Sitting), "Resolution 1898 (2012) – Political parties and women's political representation", 3 October 2012
8. Democratic Party Statute: <http://pdm.md/ro/pdm/statut> (Romanian version)
9. Inter-Parliamentary Union, "Equality in Politics: A Survey of Men and Women in Parliament", Geneva: 2008
10. Inter-Parliamentary Union, "Gender Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice", Geneva: 2011
11. Inter-Parliamentary Union, "Guidelines for Women's Caucuses", Geneva: 2013
12. Inter-Parliamentary Union and Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), "Gender Mainstreaming in Latin American Parliaments: A Work in Progress", Geneva: 2011
13. Liberal Democratic Statute: <http://www.pldm.md/who-we-are/paratidul/statutul> (Roman version)
14. Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE)/Office of Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR), "Limited Election Observation Mission Republic of Moldova Local Elections, 14 June 2015 INTERIM REPORT 14-28 Ma 2015: 1 June 2015
15. OSCE/ODIHR, "OSCE/ODIHR, "Republic of Moldova Parliamentary Elections 30 November 2014, OSCE/ODIHR Election Observation Mission, Final Report", Warsaw: 10 March 2015

16. Palmieri, Sonia A., "Gender Mainstreaming in the Australian Parliament: Achievement with Room for Improvement", (2011)
17. Parliament of the Republic of Moldova, "Decision No. 48 on Activities of Parliament's Standing Committees", Official Monitor No. 160-161, Article No. 482: (29.10.2009)
18. Parliament of the Republic of Moldova, "Draft Law for Amending and Completing Some Legislative Acts (also known as Bill 180)": Decision of the Government of the Republic of Moldova No. 322 dated 8 May, 2014
19. Parliament of the Republic of Moldova, "Extracts from Draft Guidelines regarding social and poverty impact", Unofficial translation
20. Parliament of the Republic of Moldova, "Parlament Info: European Integration a National Priority", No. 1, 2014
21. Parliament of the Republic of Moldova, "Strategic Development Program of Parliamentary Secretariat 2015-2018", Draft Only
22. Parliament of Moldova, Department of General Legal Affairs of the Parliamentary Secretariat, "Methodology on Providing Opinions on Normative Acts", Undated, Romanian only
23. Parliament of the Republic of Moldova, Ministry of Foreign Affairs of Denmark DANIDA, Swedish International Development Agency (SIDA) and United Nations Development Programme (UNDP), "Parlament Apparatus – Strategic Development Plan for 2011-2013": December 2010
24. Parliament of the Republic of Moldova, Parliamentary Committee on Human Rights and Inter-ethnic Relations, "Report on Draft Law for Amending and completing some Legislative Acts (No. 180 dated 15.05.2014), undated
25. Party of Communists of the Republic of Moldova Statute: <http://www.e-democracy.md/files/parties/pcrm-statute-2008-ro.pdf>
26. Party of Socialists of the Republic of Moldova Statute: <http://www.e-democracy.md/files/parties/psrm-statute-2013.ro.pdf>
27. Republic of Moldova, "Constitution of the Republic of Moldova adopted July 29, 1994": Republic of Moldova Parliamentary Website - www.moldova.md
28. Republic of Moldova, "Electoral Code of the Republic of Moldova (amendments as of 08.04.2015 highlighted)": Unofficial Translation 2015
29. Republic of Moldova, "Government decision No. 350 on creating Governmental Commission for Equality between Women and Men" (07.04.2006)
30. Republic of Moldova, "Government Programme 2015-2018", http://gov.md/sites/default/files/document/attachments/1_program-guvern_2015-2018_0.pdf.
31. Republic of Moldova, "Law No. 5 on Ensuring Equal Chances between Women and Men and Women [also known as the Law on Gender Equality Ensuring Equal Opportunities for Women and Men]"; No. 5-XVI of 9 February 2006", Unofficial Translation Prepared by OSCE Mission to Moldova: Official Monitor of the Republic of Moldova, No. 47-50/200 of 24 March 2006
32. Republic of Moldova, "Law No. 25 on Code of Conduct for Civil Servants" (22.02.2008)
33. Republic of Moldova, "Law No. 36 on Amendments to Political Parties Act regarding Financing Political Parties from the State Budget", (09.04.2015)

34. Republic of Moldova, "Law No. 39 on the Status of Members of Parliament", (07.04.1994)
35. Republic of Moldova, "Law No. 52 on the People's Advocate (Ombudsperson)", (03.04.2014)
36. Republic of Moldova, "Law No. 121 on Ensuring Equality", [also known as the Anti-Discrimination law] Unofficial Translation, 2012
37. Republic of Moldova, "Law No. 154 on Labour Code", (28.03.2003)
38. Republic of Moldova, "Law No. 158 on Public Functionaries and the Status of Civil Servants", (04.07.2008)
39. Republic of Moldova, "Law No.167 on Modification on Completion of Some Legislative Acts", (including amendments to the Criminal Code)
40. Republic of Moldova, "Law No. 294 of 21.12.2007 on Political Parties of the Republic of Moldova: Official Monitor 42-44/119: (29.02.008)
41. Republic of Moldova, "Law No. 797 on Adoption of the Parliamentary Rules of Procedure", 2 April 1996: (Published 07.04.200, Official Monitor of the Republic of Moldova no. 50, art. No: 237)
42. Republic of Moldova, "Law No. 895 of 07.08.2006 – Regulation of the Government Commission for Equality between men and women", published 25.08.2006 in the Official Monitor no. 134-137, Number 988
43. Republic of Moldova, "National Program on Ensuring Gender Equality in the Republic of Moldova for the period 2010-2015", Annex no. 1 to Government Decision No. 933 of 31 December 2009, Unofficial translation prepared by the UNIFEM/SIDE Moldova Programme: January 2010
44. Republic of Moldova, "National Report on the Implementation of the Beijing Declaration, the Platform for Action (1995) and the Outcomes of the 23rd Special Session of the General Assembly (2000)", Chisinau: 2014
45. Republic of Moldova, Un-authored Draft as at 2 December 2008 (Unofficial translation), "National Strategy on Gender Equality for years 2009-2015": Chisinau 2008
46. Republic of Moldova, National Bureau of Statistics, "Gender Statistics": <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=264&>
47. Republic of Moldova, Unauthored Draft as at 2 December 2008 (Unofficial translation), "National Strategy on Gender Equality for years 2009-2015": Chisinau 2008
48. Republic of Moldova, Central Election Commission and the United Nations Development Programme Moldova, "Gender Audit in the Central Electoral Commission", 2013
49. Republic of Moldova and United Nations Development Programme (UNDP), "The Third Millennium Development Goals Report: Chisinau, 2013
50. Soros Moldova, Centre "Partnership Development", "Women and Men Participation in Decision-Making Process – Survey Results": Chisinau, 2012
51. UN Women, "Policy Note: Gender Equality and Women's Human Rights", Undated
52. Union of Women with Socialist Orientation with the Republic of Women, "Report of the President of the Union of Women", November 3, 2012: http://www.pcrm.md/main/index_md.php?action+news&id+7865

53. United Nations Development Programme, "Principles of Gender Sensitive Communication: UNDP Gender Equality Seal Initiative", Undated
54. United Nations Development Programme and National Democratic Institute for International Affairs, "Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation", February 2012
55. Williams, Suzanne, Seed, Janet, and Mwau, Adelina, "The Oxfam Gender Training Manual", Oxfam: 01 January 1994
56. Women in Politics, "Summary of Major Issues of Moldovan Government approved Amendments to Legislation for Gender Quality (approved by the Cabinet on 07.05.2014): Undated



În munca noastră orientată spre atingerea obiectivelor Declarației Mileniului egalitatea de gen nu este un simplu scop în sine; el este critic pentru abilitatea noastră de a le atinge pe celelalte. Cercetările au demonstrat faptul că nu există nicio strategie eficace de dezvoltare în care femeile să nu joace un rol central. Atunci când femeile sunt implicate integral avantajele se observă imediat: familiile sunt mai sănătoase și mai bine hrănite, iar veniturile, economiile și investițiile cresc. Și ceea ce este adevărat pentru familii este adevărat și pentru comunități, iar pe termen lung, și pentru țări în ansamblu.

**KOFI ANNAN, SECRETAR GENERAL
AL ORGANIZAȚIEI NAȚIUNILOR UNITE
(ZIUA INTERNAȚIONALĂ A FEMEILOR, 08.03.2003)**