

# PREVENIREA ȘI COMBATEREA SEXISMULUI LA NIVEL LOCAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Ghid pentru femeile și bărbații din politica locală



Congresul Autorităților Locale și Regionale  
al Consiliului European

The Congress  
  
Le Congrès

COUNCIL OF EUROPE  
  
CONSEIL DE L'EUROPE



# **PREVENIREA ȘI COMBATEREA SEXISMULUI LA NIVEL LOCAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA**

Ghid pentru femeile  
și bărbații din politica locală

Titlul original:

*Prevenirea și combaterea sexismului, la nivel local, în Republica Moldova: Un ghid pentru femeile și bărbații din politica locală* (versiunea în limba engleză)

Text elaborat de Consiliul Europei și utilizat cu acordul acestuia. Prezentul document este publicat prin acord cu Consiliul Europei, dar pe răspunderea exclusivă a traducătorului(lor).

Opiniile exprimate în această lucrare sunt responsabilitatea autorilor și nu reflectă în mod necesar politica oficială a Consiliului Europei.

Reproducerea extraselor (până la 500 de cuvinte) este autorizată, exceptând în scopuri comerciale, cu condiția să fie păstrată integritatea textului, extrasul să nu fie utilizat în afara contextului, să nu furnizeze informații incomplete sau să nu inducă în eroare cititorul, în alt mod, în ceea ce privește natura, domeniul de aplicare sau conținutul textului. Textul sursă trebuie să fie întotdeauna menționat după cum urmează: „© Consiliul Europei, anul publicării”. Orice alte solicitări privind reproducerea/traducerea, integrală sau parțială, a documentului trebuie adresate Direcției de Comunicare, Consiliul Europei (F-67075 Strasbourg Cedex sau publishing@coe.int).

Toate celelalte solicitări referitoare la prezenta publicație trebuie adresate Congresului Autorităților Locale și Regionale al Consiliului Europei.

Congresul Autorităților Locale și Regionale al Consiliului Europei  
F67075 Strasbourg Cedex  
Franța  
E-mail: congress.adm@coe.int

Copertă - concept și așezare în pagină:  
YUSTON, Bons Offices

Ilustrații: Good Way

© Consiliul Europei, aprilie 2024

Tipărit de: Bons Offices

# Mulțumiri

**P**rezentul ghid pentru femeile și bărbații din politica locală privind *Prevenirea și combaterea sexismului la nivel local în Republica Moldova* a fost elaborat în cadrul proiectului „Consolidarea culturii dialogului și a guvernării locale deschise și etice în Republica Moldova”, implementat de Congresul Autorităților Locale și Regionale, în cadrul Planului de Acțiuni al Consiliului Europei pentru Republica Moldova (2021-2024)<sup>1</sup>.

Ghidul a fost elaborat de experții în domeniul egalității de gen Dr. Gabrielle Bardall și Tatiana Chebac. Coordonarea generală a fost asigurată de Secretariatul Congresului Autorităților Locale și Regionale al Consiliului Europei.

Ghidul face parte dintr-o serie de ghiduri specifice fiecărei țări privind prevenirea și combaterea sexismului în politica locală, care au ca scop abilitarea reprezentanților locali aleși și numiți și a candidaților cu cunoștințele și competențele necesare pentru a recunoaște și a aborda comportamentul sexist, precum și pentru a revizui și a pune în aplicare mecanisme de prevenire și combatere a sexismului.



# Cuprins

Cuvânt înainte	7
Introducere	8
<b>Femeile în administrația locală: legi, politici și statistici actuale</b>	10
<b>Recunoașterea sexismului în administrația locală</b>	17
<b>Combaterea sexismului prin măsuri practice</b>	23
Puncte de reper pentru o strategie multisectorială în vederea combaterii sexismului	24
Îmbunătățirea procesului de luare a deciziilor informate	24
Stabilirea obiectivelor și urmărirea progresului prin cooperare cu organizațiile societății civile	26
Abilitarea candidaților și aspiranților pentru a se lansa în politica locală	27
Colaborarea cu bărbații pentru combaterea sexismului și promovarea egalității de gen	28
Stabilirea standardelor și introducerea măsurilor de transparență	31
Valorificarea rețelelor regionale și naționale de egalitate de gen	33
Integrarea noilor tehnologii	34
Canale instituționale pentru combaterea sexismului în cadrul administrației locale	35
Coduri de conduită și ghiduri de etică	36
Ofițeri de responsabilizare și consilii pentru standarde de etică	38
Rolul asociațiilor autorităților locale și regionale de a reacționa	40
Răspunsuri prin Oficiul Central al Avocatului Poporului	42
Sancțiuni, aplicarea legii și remedii	44
Asigurarea resurselor adecvate	47
<b>Promovarea egalității de gen în administrația locală, prin măsuri concrete</b>	48
Adoptarea măsurilor speciale temporare (MST) pentru administrația locală	48
Alte reforme și politici structurale	49
Concluzie	52
Note	53





# Cuvânt înainte

**P**articiparea egală a femeilor și bărbaților în politică și la toate nivelurile de luare a deciziilor a fost recunoscută, pe scară largă, ca fiind esențială pentru societăți mai prospere și mai stabile, însă este departe de a fi atinsă la nivel global sau în Europa. Egalitatea de gen este o prioritate a Consiliului European, cu un vast *acquis* juridic și politic. Activitatea deschizătoare de drumuri în acest domeniu a avut ca rezultat un set de standarde care au ca scop apropierea statelor membre de egalitatea între femei și bărbați. Egalitatea de gen se află în centrul drepturilor omului și a dezvoltării durabile, Agenda 2030 a Organizației Națiunilor Unite recunoscând importanța egalității de gen pentru a construi instituții puternice, în cadrul a două dintre cele 17 obiective.

Un domeniu în care trebuie să se urmărească activ o participare egală este administrația locală. Aceasta reprezintă adesea un punct de intrare în politică pentru femei, permițându-le să contribuie la elaborarea politicilor și la deciziile administrative în domeniile cele mai relevante pentru viața lor de zi cu zi și în care se poate obține un impact vizibil. Cu toate acestea, numeroase obstacole împiedică implicarea activă a femeilor în politica locală. Discursul sexist, atitudinile și violența împotriva candidadelor și a aleșilor locale reprezintă un obstacol important în calea participării femeilor și a avansării carierei politice a acestora. Totuși, implicarea femeilor nu este doar o necesitate democratică și a drepturilor omului, ci și una pragmatică: nicio societate nu se poate lipsi de jumătate din potențialul și cunoștințele sale.

Având în vedere dovezile că sexismul este un factor care împiedică realizarea egalității între femei și bărbați Consiliul European a introdus prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen și a sexismului în calitate de primul său obiectiv strategic în actuala Strategie privind egalitatea de gen. De asemenea, Congresul Autorităților Locale și Regionale al Consiliului European a pus un accent deosebit pe asigurarea egalității de gen în realizarea priorităților sale politice. Congresul a luat măsuri concrete pentru a lucra înspre o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților, inclusiv prin *Recomandarea privind combaterea violenței sexiste împotriva femeilor în politică la nivel local și regional*,<sup>2</sup> care încurajează autoritățile locale și regionale să ia măsuri adecvate în instituțiile și administrațiile lor.

Autoritățile locale și regionale sunt responsabile pentru susținerea drepturilor omului, prevenirea diferitelor forme de discriminare și asigurarea egalității de gen în teritoriile și instituțiile lor. Prevenirea și combaterea sexismului necesită un efort coordonat din partea reprezentanților locali și regionali, cu sprijinul administrației publice de la toate nivelurile, al organelor de drept, și al societății civile. Este necesară crearea structurilor, mecanismelor și a politicilor eficiente, inclusiv mecanisme de examinare a plângerilor, pentru a promova egalitatea la nivel local.

În spiritul Cartei Europene a Autonomiei Locale și a dreptului cetățenilor de a participa la afacerile unei autorități locale, ghidul își propune să abilitizeze factorii de decizie și candidații locali din Republica Moldova cu cunoștințele necesare pentru a recunoaște și aborda sexismul în instituțiile lor, sporind astfel participarea și reprezentarea politică a femeilor la nivel local și regional.

**Mathieu Mori**

Secretar General

Congresul Autorităților Locale și Regionale  
al Consiliului European

# Introducere

*Femeile care candidează și sunt alese în funcții locale sunt pionieri în promovarea drepturilor omului într-un domeniu încă puternic dominat de bărbați. Printre numeroasele bariere cu care acestea se confruntă, sexismul joacă un rol major în limitarea capacității lor de a-și exercita drepturile civice pe deplin și în mod liber.*

**P**rezentul ghid oferă sfaturi practice, atât autorităților locale și asociațiilor naționale ale autorităților locale și regionale, cât și posibilelor ținte ale acțiunilor sexiste (inclusiv ale discursurilor sexiste și hărțuirii sexuale) și ale discriminării de gen, cum ar fi femeile candidate și femeile alese la nivel local. Acesta oferă îndrumări cu privire la modul de recunoaștere, prevenire și combatere a sexismului prin măsuri practice în perioada de înainte de alegeri, în timpul și după alegeri. Ghidul include exemple de bune practici în materie de creștere a gradului de conștientizare, coduri de conduită și regulamente care să fie adoptate, printre altele, de autorități, precum și câteva exemple de sancțiuni împotriva făptuitorilor și căi de atac pentru persoanele vizate de comportamente sexiste. Acesta oferă, de asemenea, o prezentare generală a măsurilor concrete menite să abordeze cauzele care stau la baza sexismului prin consolidarea egalității de gen în cadrul administrației locale.



**Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei a adoptat Recomandarea privind prevenirea și combaterea sexismului în 2019.<sup>3</sup> Recomandarea a oferit prima definiție internațională a sexismului.**

**Sexismul** este definit de Consiliul Europei ca fiind „orice act, gest, reprezentare vizuală, cuvinte rostite sau scrise, practică sau comportament bazat pe ideea că o persoană sau un grup de persoane este inferior din cauza sexului lor, care are loc în sfera publică sau privată, fie online, fie offline”.<sup>4</sup> Răspândit și predominant în toate sectoarele și în toate societățile, sexismul își are rădăcinile în relațiile de putere inegale din punct de vedere istoric dintre bărbați și femei, care conduc la discriminare și împiedică progresul deplin al femeilor în societate.<sup>5</sup>

Atacurile sexiste la adresa reprezentanților autorităților locale și regionale și a funcționarilor publici, precum și comportamentele sexiste din cadrul și la nivelul acestor autorități reprezintă o barieră majoră în calea participării efective a femeilor alese în administrația locală (notă: acest ghid nu abordează politica sau comportamentele sexiste pe care organele locale le pot adopta față de cetățenii lor). Guvernarea locală este un domeniu

deosebit de important în care această problemă trebuie abordată, din cauza impactului pe care factorii de decizie locali îl au asupra vieții de zi cu zi a cetățenilor în domenii-cheie, precum locuințele, securitatea, transportul și economia.

Guvernarea locală este adesea o platformă pentru inovare politică și rezolvare a problemelor, unde factorii de decizie identifică și testează soluții pilot înainte ca acestea să fie introduse la scară națională. De asemenea, politica locală este adesea o poartă de intrare în politică pentru femei. Bariere precum sexismul împotriva femeilor candidate pot descuraja femeile să intre sau să avanseze în cariera lor politică. Participarea și reprezentarea egală a femeilor, la acest nivel al procesului de luare a deciziilor, este vitală pentru a asigura că nevoile și problemele întregii populații sunt abordate, în mod corespunzător, precum și pentru a localiza obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD).<sup>6</sup>



**Prezentul Ghid practic, care vizează combaterea sexismului și promovarea egalității de gen în cadrul administrației locale are cinci obiective concrete:**



**Promovarea drepturilor politice și a drepturilor omului și realizarea ODD 5 (Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor);**



**Capacitarea autorităților locale și asociațiilor care reprezintă autoritățile locale și regionale să abordeze o problemă cheie, să creeze spații de lucru tolerante și favorabile și să promoveze egalitatea de gen în societate;**



**Împuternicirea femeilor alese la nivel local, ca acestea să fie eficiente în rolurile lor, prin eliminarea unui obstacol major;**



**Contribuirea la crearea unui mediu sigur și încurajator pentru femeile care aspiră să concureze pentru un mandat de ales local; și**



**Promovarea percepției populare privind legitimitatea, reprezentativitatea și eficiența guvernării locale.**

## Femeile în administrația locală: legi, politici și statistici actuale

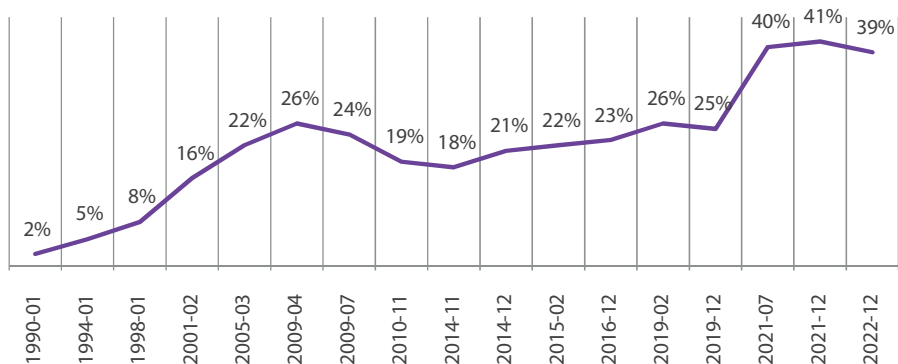


**D**eși emanciparea politică a femeilor în Republica Moldova este relativ puternică pentru regiune, aceasta continuă să fie sub nivelul angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova. Emanciparea politică a femeilor este una dintre cele mai importante provocări pentru realizarea egalității de gen în Republica Moldova. Acesta este unul dintre angajamentele asumate de țară în contextul implementării Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (Obiectivul 5 - Egalitatea de gen, Ținta 5.5: Asigurarea egalității de șanse în ceea ce privește reprezentarea la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică și publică). Pentru a-și atinge obiectivele, Moldova poate evalua provocările din diferite subdomenii ale participării politice a femeilor, cum ar fi sexismul în cadrul administrației locale, și le poate aborda prin eforturi specifice.

În ciuda faptului că este una dintre cele mai sărace țări din Europa,<sup>7</sup> au fost înregistrate progrese semnificative în ceea ce privește egalitatea de gen. Moldova este, de mult timp, una dintre țările cu cele mai bune rezultate din regiunea Europei de Est. În 2023, Moldova s-a clasat pe locul 19 din 146 de țări în Indexul global al decalajelor de gen al Forumului Economic Mondial, care măsoară starea actuală și evoluția parității de gen în patru dimensiuni-cheie (participare și oportunități economice, realizări educaționale, sănătate și supraviețuire și emancipare politică).<sup>8</sup> Potrivit Uniunii Interparlamentare, în iulie 2023, Republica Moldova se afla pe locul 32 din 188+ țări, femeile constituind 38,6% din deputații Parlamentului unicameral.<sup>9</sup> În ambele cazuri, Moldova este lider în regiunea Europei Centrale și de Est în ceea ce privește egalitatea femeilor.

Reprezentarea femeilor în rolurile de conducere și de luare a deciziilor a crescut în ultimii ani, inclusiv a femeilor din grupurile vulnerabile și marginalizate (femei rome<sup>10</sup>, femei cu dizabilități,<sup>11</sup> femei din mediul rural). În 2020, țara și-a ales prima femeie președinte, Maia Sandu. În 2021, Moldova a atins cel mai mare număr de femei deputate din istoria sa (40,6 %), aproape dublând nivelurile anterioare.

### Femeile în Parlamentul Republicii Moldova 1990 - 2022



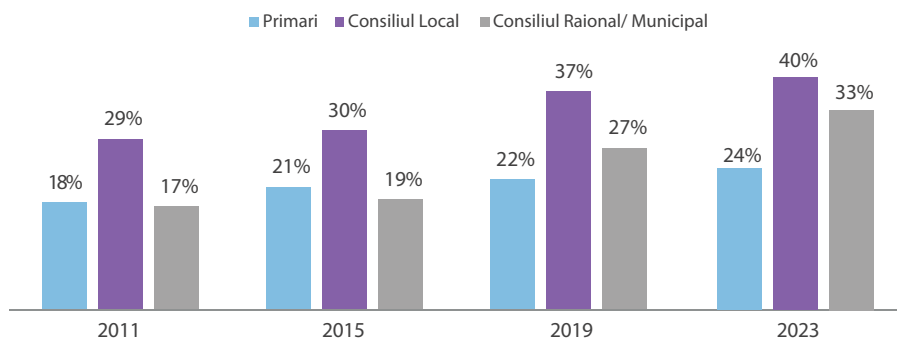
sursa: Uniunea Interparlamentară

Reprezentarea femeilor în funcții la nivel local nu a crescut în același ritm rapid. Femeile alese în funcțiile de primar au înregistrat doar o creștere minimă de 2% după alegerile locale din 2023, comparativ cu alegerile din 2019. Ponderea funcțiilor de primar ce au revenit candidatoelor de sex feminin a fost de 24,1%, însemnând 216 femei primărite dintr-un total de 898 de primari.<sup>12</sup> În circumscripțiile mai mari, doar 14,8% dintre primari sunt femei (reprezentând o descreștere de 1,8 din 2019), în timp ce în circumscripțiile mai mici, procentul este de 24,7%.<sup>13</sup> Femeile au fost alese în 40,3% din funcțiile din Consiliile Locale și 27% din funcțiile din Consiliile Raionale/Municipale, ambele procentaje reprezentând o creștere ușoară comparativ cu 2019.<sup>14</sup>

Aplicarea cotelora contribuit la aceste schimbări pozitive, deși cu impact diferit la nivel național și local. Codul electoral prevede că listele de candidați atât pentru alegerile parlamentare, cât și pentru cele locale, trebuie să conțină cel puțin 40 % din fiecare gen. Regula este consolidată și mai mult prin cerințe privind plasarea pe liste (cel puțin unul din patru candidați, la fiecare zece locuri) și prin măsuri puternice de aplicare (de ex. refuzul listelor neconforme).<sup>15</sup>

La alegerile parlamentare din 2021, a fost înregistrată cea mai mare pondere a candidatoelor femei, de 46,7%, din istoria Republicii Moldova. La nivel local, femeile au constituit 30,4% din candidații la funcția de Primar, cu 3% mai mult decât în 2019, 47,2% din candidații la Consiliul Local și 45,3% din candidații la Consiliul Raional/Municipal.<sup>16</sup>

## Femeile în administrația locală în Republica Moldova 2011-2023



Sursa pentru procentaje: UNDP<sup>17</sup>

Deși, în Republica Moldova, au fost înregistrate progrese în ceea ce privește promovarea egalității de gen, persistă în continuare provocări semnificative. Reprezentarea femeilor în funcții de conducere s-a îmbunătățit, dar normele și stereotipurile de gen continuă să alimenteze discriminarea și violența împotriva femeilor în politică și pe piața forței de muncă. Prevalența violenței bazate pe gen rămâne o problemă îngrijorătoare, agravată de raportarea insuficientă și de lipsa de încredere în sistemele de sprijin. Impactul pandemiei COVID-19 și al altor crize a accentuat și mai mult aceste inegalități, în special pentru grupurile vulnerabile, cum ar fi femeile refugiate. Realizarea egalității de gen necesită un efort colectiv și susținut din partea tuturor sectoarelor societății pentru a contesta normele, a elimina stereotipurile și a construi o țară incluzivă și egală pentru toată lumea.

## CADRUL JURIDIC ȘI DE POLITICI AL REPUBLICII MOLDOVA PRIVIND EGALITATEA DE GEN



### Angajamente internaționale și regionale

Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) ale Organizației Națiunilor Unite pentru perioada 2015-2030  
ODD5: Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor.

Declarația de la Beijing și Platforma de acțiune (BPfA) a celei de-a 4-a Conferințe mondiale pentru femei (1995)

- Adoptarea de măsuri pentru a asigura accesul egal și participarea deplină a femeilor la structurile de putere și la procesul decizional;
- Creșterea capacității femeilor de a participa la luarea deciziilor și în conducere,
- Crearea sau consolidarea mecanismelor naționale și a altor organe guvernamentale;
- Integrarea perspectivei de gen în legislație, politici publice, programe și proiecte,
- Generarea și difuzarea de date și informații dezagregate pe gen pentru planificare și evaluare.

Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW, 1980) și Protocolul opțional la CEDAW

Eliminarea discriminării împotriva femeilor și fetelor în toate domeniile și promovarea drepturilor egale ale femeilor și fetelor.

Instrumente de integrare în UE: Tratatul de la Amsterdam (1999)

A recunoscut importanța eliminării inegalităților dintre femei și bărbați și s-a angajat să integreze aspectele de gen. Articolul 3 alin. (2) din Tratat prevede că UE trebuie să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între bărbați și femei, în toate activitățile sale.

### Acordul de parteneriat UE-Moldova (2014)

Un element semnificativ al acestui acord este accentul pus pe egalitatea de gen. Acesta încurajează Republica Moldova să își alinieze cadrul normativ la standardele europene, ceea ce include promovarea egalității de gen și protecția împotriva discriminării de gen. Acordul facilitează, de asemenea, cooperarea pe probleme sociale și schimbul de bune practici. În plus, acesta oferă ajutor pentru dezvoltare, care poate fi alocat pentru inițiative privind egalitatea de gen, cum ar fi abilitarea femeilor și combaterea violenței domestice. Prin intermediul dialogului și al implicării societății civile, acordul urmărește să aducă problemele de gen în primul plan al procesului de elaborare a politicilor din Moldova.

### Convenția privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (2011)

Are ca scop prevenirea violenței împotriva femeilor, inclusiv a violenței domestice, protejarea victimelor și urmărirea penală a infractorilor. Convenția este cuprinzătoare și stabilește standarde obligatorii din punct de vedere juridic pe care guvernele trebuie să le respecte. Aceasta abordează diferite forme de violență, inclusiv fizică, sexuală și psihologică, și ia măsuri pentru a combate stereotipurile de gen și discriminarea. În plus, aceasta solicită crearea de servicii de sprijin pentru victime, reforme juridice și campanii de creștere a gradului de conștientizare a publicului. Moldova a ratificat Convenția în 2021.

### Planul de acțiune privind egalitatea de gen III al SEAE - 2021-2025

UE reafirmă caracterul central al egalității de gen și al împuternicirii femeilor în întreaga acțiune externă a UE, la toate nivelurile și în toate sectoarele.



## Legislație și politici naționale

### Constituția Republicii Moldova

Consacră principiul egalității tuturor cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără nicio discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opțiune politică, proprietate personală sau origine socială.



## Codul electoral

Noile prevederi ale Codului electoral oferă condiții avantajoase pentru femei în ceea ce privește plasarea pe liste electorale, sancțiuni pentru nerespectarea cotei minime de 40 % și sprijin financiar pentru partidele care promovează femeile, printre altele.

## Legea nr. 5 privind asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați (2006)

Politică orientativă privind egalitatea de gen: include definiții privind egalitatea de gen, hărțuirea sexuală, victimizarea și violența de gen în cadrul mecanismului național.

## Legea nr. 121 privind asigurarea egalității (2012)

Include definiții ale diferitelor tipuri de discriminare; în acest scop, a fost creat Consiliul pentru Egalitate

## Legea nr. 45-XVI privind prevenirea și combaterea violenței în familie

Legea prevede o definiție a violenței în familie și a tipurilor de violență, precum și mecanisme instituționale și măsuri de protecție pentru victimele violenței domestice (ordonanțe de protecție și ordonanțe de restricție de urgență), obligațiile statului de a oferi servicii și asistență juridică, precum și compensații financiare pentru victimele violenței domestice.

## Legea nr. 113 pentru modificarea unor acte normative (2020)

Urmărește alinierea prevederilor aplicabile în legislația civilă cu Convenția de la Istanbul (și în conformitate cu recomandările CEDAW), definește, în mod specific, (pentru prima dată) violența împotriva femeilor, acoperă toate formele de violență, introduce obligația specialiștilor de a evalua riscurile săvârșirii /repetării actelor de violență și acordă asistență juridică garantată de stat din momentul formulării plângerii de către victimă. Noile prevederi incluse în Legea nr. 113 răspund parțial la Recomandările CEDAW nr. 23 și sunt aliniate la ODD-uri. Printr-o dispoziție specială din Codul penal, violența în familie a fost criminalizată (articolul 201).

### Programul de promovare și asigurare a egalității de gen între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027

Acesta se concentrează pe cinci obiective generale, care vizează reducerea diferențelor salariale bazate pe gen pentru munca egală sau de valoare egală, creșterea protecției sociale pentru persoanele implicate în activități de îngrijire pe termen lung a membrilor familiei, prin crearea de noi servicii de sprijin și promovarea femeilor în funcții de conducere și în procesul de luare a deciziilor. În plus, se urmărește creșterea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen.

### Al treilea Plan Național de Acțiuni în Domeniul Drepturilor Omului pentru anii 2018-2022 (PNADO)

Acesta acoperă 16 domenii de intervenție, inclusiv egalitatea de gen și violența de gen. În baza aceleiași Hotărâri a Parlamentului, nr. 89, a fost înființat Consiliul Național pentru Drepturile Omului (CNDO) pentru a asigura, coordona mai bine și monitoriza punerea în aplicare a PNADO III. În prezent, CNDO a înlocuit comisiile specializate, inclusiv în domeniul egalității de gen, dar nu are capacitatea de a acoperi aceste domenii. Un nou plan de acțiune este în curs de elaborare la momentul redactării prezentului raport.

### Programul și Planul de acțiuni pentru implementarea în Republica Moldova a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea, 2023-2027

Programul este planificat pe o perioadă de 5 ani și se axează pe colaborarea între părțile interesate din domeniul securității și apărării, în vederea reducerii stereotipurilor și a barierelor, a îmbunătățirii reprezentării femeilor și a sporirii eficacității mecanismelor de prevenire și de raportare a violenței. De asemenea, acesta își propune să sporească implicarea femeilor în menținerea păcii la nivel internațional, să îmbunătățească cadrele de reglementare, instituționale și operaționale și să pregătească specialiști. Programul urmărește să asigure participarea egală a femeilor și bărbaților la soluționarea conflictelor și să promoveze egalitatea de gen atât la nivel central, cât și la nivel local. În plus, acesta subliniază comunicarea eficientă cu asociațiile și societatea civilă în vederea consolidării păcii, la nivel național, regional și internațional.

## Recunoașterea sexismului în administrația locală



Comportamentul sexist<sup>18</sup> în cadrul administrației locale poate fi direct sau indirect, inclusiv scris, verbal, fizic, electronic sau prin intermediul altor forme de exprimare. Comportamentul sexist și hărțuirea sexuală pot fi fizice și/sau psihologice și pot implica acțiuni evidente și active, cum ar fi agresiunea fizică sau comentariile discriminatorii deschise, sau acțiuni pasive și subtile, cum ar fi tachinările persistente sau „uitarea”, în mod repetat, de a include consilierile de sex feminin, în ședințele și procesele decizionale. Aceste acțiuni pot fi incidente unice sau comportamente repetate de-a lungul unei perioade de timp. Hărțuirea sexuală este definită de persoana vizată de acest comportament, nu de persoana care se angajează în comportamentul respectiv - afirmația „a fost o glumă” sau „nu am vrut să jignesc” nu scuză comportamentul. Comentariile sexiste nu trebuie, în mod necesar, să vizeze o anumită persoană pentru a fi dăunătoare. De exemplu, un bărbat membru al consiliului care face o declarație denigratoare cu privire la inferioritatea femeilor ar putea fi considerat că ar comite un act de hărțuire împotriva femeilor din consiliu, deoarece contribuie la crearea unui mediu de lucru ostil pentru femeile din consiliu.

În contextul administrației locale, autorii discursului sexist și ai hărțuirii sexuale pot include colegi membri ai consiliului, membri ai personalului consiliului, inclusiv cel administrativ, alți oficiali aleși și personal de la alte niveluri ale administrației. De asemenea, pot include municipalități și membri ai comunității. Făptuitorii pot include atât bărbați, cât și femei și pot fi cunoscuți sau nu de către țintă. Mediile sociale pot fi un vector de încurajare a sexismului la adresa femeilor din administrația locală, atunci când utilizatorii exprimă comentarii disprețuitoare, ridiculizează etc. în aceste spații.

Sexismul împotriva femeilor în politică este frecvent în Republica Moldova. Potrivit unei serii de studii recente, violența, în special în timpul alegerilor, a apărut ca un obstacol semnificativ în calea participării femeilor în politică.<sup>19</sup> Sexismul este prezent în limbajul discriminatoriu și disprețuitor utilizat împotriva femeilor din politică, pe tot parcursul ciclului electoral, adesea răspândit prin intermediul platformelor online. Reprezentarea inegală a femeilor în funcții de conducere și absența unui discurs sensibil la dimensiunea de gen la nivelul partidelor politice și a instituțiilor de stat relevante, reflectă sexismul adânc înrădăcinat în aceste spații. Femeile care candidează în mod independent și femeile din grupurile subreprezentate se confruntă cu provocări extreme.

Masculinitatea toxică a fost omniprezentă în timpul alegerilor generale din 2019, cu un comportament agresiv, inclusiv agresiune fizică, manifestat atât de candidații de sex masculin, cât și de foste candidate, comentatori și reprezentanți ai societății civile, de sex feminin. Limbajul discriminatoriu și hărțuitor s-a intensificat pe măsură ce data alegerilor locale se apropia, doi ani mai târziu, în 2021, vizând adesea femeile din politică din grupurile subreprezentate și vulnerabile.

În timpul alegerilor parlamentare anticipate din 2021, un studiu a identificat că limbajul sexist și etichetele depreciative au fost utilizate, în mod obișnuit, în special în rândul candidaților de sex masculin, perpetuând stereotipurile și consolidând normele de gen.<sup>20</sup> Femeile au fost, adesea, excluse din discursul politic, iar postările și dezbaterile din cadrul partidelor au utilizat, în mod constant, forme de adresare masculine. Jurnaliștii au utilizat, de asemenea, pluralul masculin (specific limbii române), cu excepția câtorva cazuri, atunci când au discutat despre femeile candidate. În plus, liderii și prezentatorii politici au făcut referire, în mod frecvent, la femei, utilizând un limbaj stereotipizat și stigmatizat, contribuind la marginalizarea femeilor în politică.

Din păcate, în timpul alegerilor locale din 2023, discursul sexist a fost încă parte din retorica electorală, cu 37 de cazuri identificate de Asociația Promo-LEX.<sup>21</sup> Potrivit ONG-ului, rolurile de gen, starea civilă și aspectul fizic au stat la baza discursului sexist care au vizat femeile la alegeri. Un alt ONG, Egalitatea de gen, a identificat 195 de cazuri de limbaj sexist, dintre care 146 generate de bărbați și 49 de femei, și 21 de cazuri de comportament sexist.<sup>22</sup>

La nivel mondial, femeile care sunt active în viața politică se confruntă, în mod regulat, cu prejudecăți sexiste, ridiculizare, umilire și discriminare de gen. Potrivit unui studiu al PNUD,

„În loc să se concentreze asupra profesionalismului și competenței femeilor, colegii acestora, mass-media și publicul larg se concentrează, în schimb, adesea, asupra calităților lor personale, asupra unor aspecte superficiale, cum ar fi îmbrăcămintea și coafura, precum și asupra rolurilor lor de mame și soții.”<sup>23</sup>

Există multe exemple raportate la toate nivelurile de guvernare.

Potrivit rapoartelor de monitorizare a discursului de instigare la ură, elaborate de societatea civilă, candidata la președinție Maia Sandu s-a confruntat cu un volum copleșitor de discursuri instigatoare la ură și remarci sexiste care urmăreau să îi submineze candidatura, în 2020.<sup>24</sup> Criticile bazate pe gen au fost frecvente și au inclus critici referitoare la decizia ei de a nu avea o familie sau copii, insinuări sexuale (și anume, insinuarea că aceasta controla alți politicieni de sex masculin prin favoruri sexuale) și atacuri cu prejudecăți privind

sprijinul ei pentru drepturile LGBTI. Făcând o legătură dintre dna Sandu și prejudecățile și stereotipurile societății, oponenții săi au urmărit să îi discrediteze calificările, capacitățile și eligibilitatea pentru președinție.

Rapoartele privind violența împotriva femeilor în alegeri evidențiază și mai mult discriminarea sistemică cu care se confruntă femeile candidate la alte niveluri ale politicii. În timpul alegerilor locale din 2019, au fost documentate cazuri de hărțuire sexuală în public, conținut defăimător și masculinitate toxică. De exemplu, o femeie candidată la funcția de primar, s-a confruntat cu o campanie ostilă de defăimare atunci când, peste tot, în centrul orașului, au fost postate materiale tipărite care conțineau incitare la ură și violență sexuală. Femeile candidate s-au confruntat cu un mediu mediatic discriminatoriu, în care subiectele referitoare la gen au fost slab acoperite, iar limbajul discriminatoriu a fost frecvent utilizat în timpul dezbaterilor, cu slabe sau nicio intervenție din partea moderatorilor de sex masculin. Potrivit unei surse:

„au existat deficiențe și inexactități în moderarea dezbaterilor electorale, în special lipsa unei dimensiuni de gen în subiectele abordate, abordarea insuficientă a abaterilor și a discursurilor discriminatorii de dispreț și ură”.<sup>25</sup>

Aceste incidente subliniază nevoia urgentă de a aborda și confrunța sexismul și discriminarea în contexte politice. Ele subliniază importanța promovării unui mediu incluziv și respectuos, care valorizează competența și contribuțiile tuturor candidaților, indiferent de gen.

## Exemple de comportamente sexiste și de hărțuire

Răspândirea de zvonuri rău intenționate, bârfe sau aluzii.

Criticarea, înjosirea sau ridiculizarea constantă a unei persoane.

Subminarea sau împiedicarea, în mod deliberat, a muncii unei persoane.

Excluderea sau izolarea cuiva.

Amenințări fizice sau agresiune.

Utilizarea de nume defăimătoare la adresa unei persoane.

Tachinarea sau glumela adresa unei persoane.

Gesturi agresive sau amenințătoare.

Afișarea de postere, desene animate, imagini sau alte elemente vizuale ofensatoare.

Amenințări sau abuz verbal.

A face farse, vandaliza sau a ascunde bunurile personale sau echipamentul de lucru.

Invitații sau solicitări nedorite.

Contact fizic nedorit.

Ridiculizarea sau disciplinarea în mod public.

Blocarea cererilor pentru concedii, instruire sau promovare.

## DEFINIȚII CHEIE

### Sexism

Orice act, gest, reprezentare vizuală, cuvinte vorbite sau scrise, practică sau comportament bazat pe ideea că o persoană sau un grup de persoane este inferior din cauza sexului lor, care are loc în sfera publică sau privată, fie online, fie offline, cu scopul sau efectul: i. încălcării demnității sau drepturilor inerente ale unei persoane sau unui grup de persoane; sau ii. care are ca rezultat vătămări sau suferințe fizice, sexuale, psihologice sau socio-economice pentru o persoană sau un grup de persoane; sau iii. crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; sau iv. constituirea unei bariere în calea autonomiei și realizării depline a drepturilor omului de către o persoană sau un grup de persoane; sau v. menținerea și consolidarea stereotipurilor de gen.

### Acțiuni afirmative

Acțiuni speciale temporare de accelerare a obținerii unei egalități reale între femei și bărbați, cu intenția de eliminare și prevenire a discriminării sau a dezavantajelor ce rezultă din atitudinile, comportamentele și structurile existente

### Discriminare pe criteriul de sex

Orice deosebire, excepție, limitare sau preferință având drept scop sau consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

### Discriminare directă pe criteriul de sex

Orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității;

### Discriminare indirectă pe criteriul de sex:

Orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative;

## Hărțuire

Orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de Legea cu privire la asigurarea egalității;

## Instigarea la discriminare

Orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de Legea cu privire la asigurarea egalității;

## Hărțuire sexuală

Manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;

## Limbajul sexist:

Expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensînd demnitatea acestora;

## Violența împotriva femeilor:

Acte de violență bazate pe gen, care cauzează sau poate cauza femeilor o suferință fizică, sexuală sau psihologică, inclusiv amenințarea cu asemenea acte, forțarea sau privarea de libertate arbitrară, comise în sfera publică sau privată;

*Definiția sexismului este preluată din Recomandarea CM/Rec(2019)1 adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei, la 27 martie 2019*

<https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>;

*toate celelalte definiții sunt preluate din legislația Republicii Moldova, în mod special:*

*LEGEA Nr.5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*

[https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=136677&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136677&lang=ro)

*Legea nr. 45 din 01.03.2007 cu privire la prevenirea și combaterea violenței în familie*

[https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=138530&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138530&lang=ro)

*LEGEA nr.121 din 25.05.2012 privind asigurarea egalității*

[https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=106454&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro)



# Combaterea sexismului prin măsuri practice



**S**oluțiile pentru a pune capăt sexismului necesită implicarea unor diverse grupuri de persoane, precum și valorificarea proceselor și instituțiilor. Această secțiune prezintă principalele domenii de acțiune în care măsurile practice pot contribui, în mod activ, la combaterea sexismului la nivelul administrației locale. Secțiunea începe prin a analiza modul în care diferite părți interesate pot lua măsurile corespunzătoare. Aceasta include discuții cu privire la modul în care autoritățile locale pot lua decizii mai bine informate prin date și cercetări și modul în care pot îmbunătăți cooperarea cu societatea civilă. Această secțiune analizează, de asemenea, metodele de îmbunătățire a capacității candidaților și aspiranților, precum și modul în care colaborarea cu bărbații (inclusiv bărbații tineri) poate consolida rezultatele. Secțiunea discută standardele și măsurile de transparență care ajută administrațiile locale să își îmbunătățească receptivitatea la problemele referitoare la sexism și oferă idei privind modul în care crearea de rețele și utilizarea noilor tehnologii facilitează soluțiile.

În continuare, Secțiunea IV analizează modalitățile prin care procesele și instituțiile statului pot fi adaptate pentru a îmbunătăți capacitatea acestora de a răspunde și de a preveni sexismul și discriminarea la nivel local. Secțiunea începe cu coduri de conduită și ghiduri de etică pentru autoritățile locale și examinează, în mod progresiv, posibilele soluții instituționale de la nivel local, regional și național. Aceasta se încheie cu o prezentare generală a posibilelor sancțiuni și remedii și o notă cu privire la planificarea resurselor.

Toate intervențiile discutate aici pot fi direcționate către diferite faze ale ciclului electoral (înainte, în timpul și după ciclul electoral) sau pot fi generale pentru întregul ciclu electoral, în ansamblu.

## Puncte de reper pentru o strategie multisectorială în vederea combaterii sexismului

Încetarea sexismului în administrația locală necesită implicarea multor actori diferiți, care activează în mai multe domenii. Această secțiune prezintă modul în care actorii de bază (administrațiile locale) pot îmbunătăți calitatea și impactul acțiunilor lor în combaterea sexismului. Aceasta analizează modul în care administrația locală poate colabora cu alte grupuri cheie, inclusiv societatea civilă, pentru a îmbunătăți răspunsurile. Alte grupuri țintă, cum ar fi omologii bărbați din organele locale și candidatele și aspirantele de sex feminin, pot fi, de asemenea, sprijinite pentru a contribui mai bine la un mediu constructiv.

### Îmbunătățirea procesului de luare a deciziilor informate

Abordările bazate pe date ajută organizațiile să se asigure că politicile, practicile, evenimentele și procesele lor de luare a deciziilor sunt corecte și nu prezintă bariere în calea participării sau nu dezavantajează niciun grup protejat în ceea ce privește participarea.<sup>26</sup> Evaluările impactului asupra egalității (EIE) și alte documentări și cercetări (sondaje, colectare de date etc.) sunt instrumente esențiale pentru consiliile locale și raionale pentru a identifica natura problemei în cadrul propriilor instituții și a stabili un nivel de referință pentru a măsura progresul. Autoritățile administrației publice locale pot introduce aceste măsuri la mai multe niveluri, în general, pentru propriile instituții și, mai specific, la nivelul politicilor și procedurilor cu impact. Colectarea datelor trebuie să fie consecventă și continuă pentru autoritățile locale și trebuie să fie întotdeauna dezagregată în funcție de gen. Unele date, cum ar fi raportarea sexismului în timpul campaniei electorale și a efectuării sondajelor, ar fi specifice perioadelor electorale. Toate datele, documentația și evaluările trebuie să fie efectuate în timp util, pentru a se asigura că rezultatele acestora pot alimenta, în mod semnificativ, procesele de luare a deciziilor. Aceste constatări pot ghida autoritățile locale în îmbunătățirea proceselor și structurilor interne și pot fi utile pentru reducerea practicilor sexiste în rândul actorilor externi, cum ar fi partidele politice. EIE sunt utilizate, în mod obișnuit, pentru a evalua modificările noi sau propuse ale politicilor. Abordările bazate pe date și evidență au valoarea adăugată de a crea o înregistrare scrisă a considerentelor de egalitate luate în considerare și de a spori transparența instituțională.

#### EXEMPLE

#### Evaluarea impactului asupra egalității (EIA) și statistici dezagregate



#### Republica Moldova

**Biroul Național de Statistică (BNS) - Statistica de gen:** Precizia și fiabilitatea datelor cu privire la gen ale statului sunt ghidate de Principiile fundamentale ale statisticii oficiale, aprobate de Comisia Economică pentru Europa a ONU, în 1992, și de Comisia de Statistică a ONU, în 1994, și de respectarea Legii privind statistica oficială. În cadrul Băncii de Date Statistice a BNS, există o secțiune dedicată pentru diseminarea statisticilor specifice genului. Această statistică constituie un subset

fundamental al indicatorilor orientați către gen, fiind elaborate sub egida Comisiei de Statistică a Organizației Națiunilor Unite. Ea constituie un instrument important care permite monitorizarea caracteristicilor femeilor și bărbaților ca grup socio-demografic specific, pentru politici decizionale, respectând principiul egalității de drepturi și șanse pentru femei și bărbați. Statisticile de gen se adresează atât autorităților administrației publice centrale și locale implicate în luarea deciziilor, cât și organizațiilor neguvernamentale, mediilor academice, mass-media, care monitorizează și analizează situația egalității de șanse.<sup>27</sup>

Cu toate acestea, anumite limitări persistă. Conform unei analize UE:

„mai mulți indicatori ce țin de dimensiunea de gen au rămas inaccesibili din 2016 și chiar din perioade anterioare. Sfera indicatorilor dezagregați în funcție de sex rămâne destul de restrânsă, iar informațiile statistice oficiale privind genul nu sunt nici standardizate în toate domeniile, nici cuprinzătoare în ceea ce privește acoperirea lor.”

**Gender Pulse** a fost lansat în 2017 de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, în parteneriat cu ONU. Acesta este un instrument de vizualizare interactiv pentru statistici ce țin de dimensiunea de gen. El include cinci domenii tematice relevante pentru analiza problemelor de gen: demografie, participare la procesul de luare a deciziilor, educație, sănătate și abilitare economică. GenderPulse promovează egalitatea de gen făcând datele accesibile și ușor de înțeles pentru factorii de decizie și pentru public. [www.GenderPulse.md](http://www.GenderPulse.md).



## Regatul Unit

---

Timp de peste un deceniu, zeci de autorități locale din Regatul Unit au utilizat EIE pentru a-și îndeplini responsabilitățile în temeiul Obligației de egalitate în sectorul public (OESP).<sup>28</sup> Această lege impune tuturor autorităților publice să elimine discriminarea, hărțuirea și victimizarea pe criterii de sex și gen, precum și alte caracteristici protejate. Deși fiecare localitate adoptă propriile proceduri, în general, EIE în Regatul Unit implică o evaluare de screening pentru a ajunge la o decizie cu privire la dacă și de ce este – sau nu – necesară o analiză suplimentară. Dacă este necesară o analiză suplimentară, se completează un chestionar de evaluare complet, iar raportul este făcut public.

Întrebările EIE pot include analiza de gen a politicii propuse, trimiterea la date publice relevante, consultarea cu actorii comunitari, colectarea de date și dovezi. Recomandările rezultate se bazează pe aspectul dacă politica propusă va îndeplini responsabilitățile consiliului în ceea ce privește egalitatea și drepturile omului. Exemple de formulare, îndrumări și rapoarte EIM pot fi vizualizate la adresa:

<https://www.local.gov.uk/our-support/equalities-hub/equality-framework-local-government>

<https://www.manchester.gov.uk/info/200041/equality-and-diversity/5885/our-approach-to-equality/6>

## Stabilirea obiectivelor și urmărirea progresului prin cooperare cu organizațiile societății civile

Datele și documentația exactă permit autorităților locale să stabilească obiective de îmbunătățire în timp. Stabilirea de obiective ambițioase, dar realiste pentru reducerea prevalenței sexismului și creșterea egalității de gen în cadrul organelor locale alese, stabilește o foaie de parcurs tangibilă pentru îmbunătățire. Scopurile trebuie să se bazeze pe date solide și dezvoltate prin colaborare în consultare cu mai multe părți interesate, atât statale, cât și non-statale, în funcție de context. Pentru a asigura conformitatea, scopurile nerealizate pot duce la modificări automate de politică, de exemplu nerealizarea unui obiectiv ar putea declanșa, în mod automat, creșteri bugetare privind cheltuielile pentru măsurile de egalitate. Colaborarea dintre organele locale și organizațiile societății civile (OSC-uri) poate fi deosebit de utilă, în acest sens. OSC-urile pot contribui cu exemple, cercetare și documentare pentru a urmări progresul în raport cu obiectivele. Acestea pot, de asemenea, să sporească gradul de conștientizare cu privire la obiectivele și progresul autorităților locale, ceea ce promovează încrederea și legitimitatea percepute de către populație.

### EXEMPLE

#### Colaborare pentru stabilirea obiectivelor și urmărirea progresului în combaterea sexismului



#### Republica Moldova

Există mai multe organizații neguvernamentale (ONG-uri) care efectuează monitorizare specifică în bază de gen, în diferite domenii.

Platforma pentru Egalitatea de Gen a dezvoltat o platformă online care le permite cetățenilor să raporteze și să notifice autoritățile, în mod public, cu privire la cazurile de discriminare de gen, sexism și incitare la discriminare în preajma alegerilor din 2019. Platforma ([www.gender.monitor.md](http://www.gender.monitor.md)) a invitat publicul să raporteze presupuse cazuri de discriminare de gen, mesaje sexiste și violență împotriva femeilor. Pe lângă datele statistice care pot fi monitorizate prin cazurile raportate pe Platformă și în rapoartele de monitorizare, cazurile selectate au fost litigate de către activiștii Platformei; fiecare caz a fost raportat Consiliului pentru Egalitate, iar în unele cazuri, litigiul merge mai departe în instanța de judecată (a se vedea secțiunea separată privind Consiliul pentru Egalitate).

Asociația Promo-LEX a monitorizat spațiul public și mass-media în perioada 2017-2019, oferind, pentru prima dată, date dezagregate cu privire la diferite aspecte ale discursului de instigare la ură, inclusiv sexismul. Aceasta a înregistrat nu doar numărul de cazuri, ci și categoriile de surse care distribuie discursul de instigare la ură, rezonanța publică, sexul și vârsta medie a autorilor și victimelor discursurilor de instigare la ură, criteriile protejate și grupurile afectate, politicienii

și mass-media care utilizează cel mai adesea aceste forme de exprimare. Cele două rapoarte ale asociației (2018 și 2019) au înregistrat aproape 600 de cazuri și au câștigat o atenție publică semnificativă, cu milioane de vizualizări și mii de distribuiri. Mass-media a jucat un rol cheie în răspândirea discursului de instigare la ură, contribuind la cel puțin jumătate din cazurile din spațiul public.



## Franța

---

În 2023, Înalțul Consiliu Francez pentru Egalitate (CFE) a lansat un plan de urgență pentru a combate „un nivel alarmant” de sexism în Franța.<sup>29</sup> Planul acoperă o gamă largă de domenii, de la educația tinerilor, până la violența politică. Recomandările acestuia includ creșterea resurselor pentru combaterea VBG, îmbunătățirea educației sexuale în școli, reglementarea conținutului online, recomandarea de instruire obligatorie împotriva sexismului la locul de muncă, condiționarea finanțării publice de eforturile ce țin de egalitate de gen, încurajarea organizațiilor mass-media să îmbunătățească reprezentarea femeilor, abordarea subreprezentării în textele școlare, interzicerea reclamelor bazate pe gen pentru jucării și creșterea gradului de conștientizare a societății. O inovație notabilă a planului de acțiune este recomandarea de a introduce o autoritate publică, independentă, care să elimine comportamentul sexist în politică. Dacă ar fi adoptat, un astfel de organ ar face ca parlamentarii acuzați de VBG să nu fie eligibili pentru funcții guvernamentale. Recomandări ample, ca acestea, pot ajuta la stabilirea de obiective și niveluri de referință în mai multe domenii ale administrației.

## Abilitarea candidaților și aspiranților pentru a se lansa în politica locală

Sexismul este un factor de descurajare pentru multe femei care se gândesc să intre în politica locală. Pentru a depăși acest lucru, aspiranții și candidații trebuie să înțeleagă căile de recurs pe care le au la dispoziție și să aibă încredere că oficialii îi vor proteja prin sancționarea comportamentelor dăunătoare atât online, cât și offline. Aceasta poate include oferirea de sesiuni de informare, anunțuri ce țin de servicii publice și informări în timpul campaniilor electorale. Comunicările strategice ale actorilor oficiali implicați sunt, de asemenea, utile, inclusiv declarații de conduită ale organelor electorale, poliției și actorilor de securitate, autorităților locale și partidelor politice.

Programele de mentorat facilitează schimbul de cunoștințe, experiență, perspective și abilități în cadrul administrației locale oferind oportunitate femeilor alese la toate nivelurile de a învăța unele de la altele, pentru a progresa în propria carieră. Similar cu strategiile de relaționare, programele de mentorat conectează femeile lidere, atât cu bărbați, cât și cu femei cu experiență mai îndelungată în domeniul lor. Această strategie ajută la combaterea sexismului prin abilitarea femeilor nou alese cu instrumentele și resursele necesare pentru a-și exercita atribuțiile fără hărțuire.



### Republica Moldova

---

Există mai multe școli active de conducere pentru femeile care activează în politică, ce se focusează pe capacitarea femeilor lidere din diferite domenii și sectoare, să urmărească, prin noi cunoștințe și abilități, dezvoltarea carierei, creșterea rolurilor de conducere ale femeilor în partidele politice, agenții guvernamentale și ONG-uri și îmbunătățirea participării femeilor în luarea deciziilor comunitare. Exemple notabile sunt: Academia Națională de Leadership al Femeilor din cadrul Platformei pentru Egalitatea de Gen Moldova (2020-2023) finanțată de Delegația UE în Moldova, „Femei pentru leadership” în cadrul ONG-ului Institutum Virtutes Civilis, precum și programe susținute de UN Women și Ambasada Suediei. Altele, cum ar fi Academia pentru Leadership Comunitar a Centrului CONTACT, oferă sprijin atât candidaților bărbați, cât și femeilor din grupurile subreprezentate înainte de alegerile locale din noiembrie 2023.

În 2019, Clubul Politic 50/50 a relansat o nouă ediție a *Ghidului său pentru femeile candidate în campania electorală*, publicat inițial în 2015.

<https://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2016/01/ghidul-femeilor-candidate>.



### Portugalia

---

Programul „De la femei la femei” din Portugalia și-a propus să sporească participarea tinerelor femei în politică. Femeile în vârstă active în politică au oferit 12 luni de mentorat pentru 30 de tinere cu vârsta cuprinsă între 16-30 de ani, care au participat, de asemenea, la activități de formare pe tema egalității de gen, democrației, sistemelor politice și altor subiecte, precum și la vizite în instituții politice. Femeile tinere aparținând unor grupuri etnice și culturale minoritare au fost încurajate, în mod deosebit, să aplice.<sup>30</sup>

## Colaborarea cu bărbații pentru combaterea sexismului și promovarea egalității de gen

Sexismul este susținut de stereotipurile de gen și afectează, de asemenea, bărbații și băieții. Așteptările față de bărbați pot duce la un comportament sexist. Interacțiunea constructivă cu bărbații (inclusiv bărbați tineri) trebuie să facă parte din orice soluție de combatere a sexismului. Colegii bărbați din administrația locală pot învăța să înțeleagă mai bine ce constituie comportamente sexiste prejudiciabile, să evite implicarea în acestea și să promoveze, în schimb, egalitatea de gen. Activitățile de consolidare a capacităților pot promova elaborarea și implementarea prin colaborare a politicilor de sancționare a comportamentului sexist și a hărțuirii sexuale.

Măsurile practice de interacțiune cu bărbații pentru ca cei din urmă să înceteze să contribuie la cultura sexismului în administrația locală includ instruire, inițiative de dialog și programe de mentorat concepute pentru a crește gradul de conștientizare a părtinirii personale și a comportamentului sexist și pentru a identifica strategii de a le depăși. Acestea pot fi organizate de către actori terți specializați (OSC-uri, etc.) sau, în mod direct, de către însăși organele locale. În mod similar, aleșii locali (femei și bărbați) care doresc să contribuie la îmbunătățirea răspunsurilor de politici pot beneficia de formare care vizează aspecte de gen sau de analiză comparativă a răspunsurilor din alte regiuni sau țări.

Dincolo de formare și educație, strategiile de promovare a angajării bărbaților împotriva sexismului și pentru egalitate pot include pacte de partid și angajamente personale, programe de stimulare, recunoaștere și formare a abilităților de intervenție și răspuns în situații prejudiciabile. Programele de mentorat pot fi, de asemenea, utilizate în moduri diferite, de exemplu prin îndrumarea bărbaților, cu privire la modul de a contribui, în mod activ, la o administrație locală în care există egalitate de gen și nu există sexism. „Mentoratul inversat” este o altă strategie prin care femeile active în politica locală oferă oficialilor de la nivel regional sau național instruire ce ține de dimensiunea de gen.

## EXEMPLE

### Colaborarea cu bărbații pentru combaterea sexismului și promovarea egalității de gen



#### Republica Moldova

ONG-ul Casa Marioarei a creat inițiativa „Tata-Școala: Pas cu pas”, care a avut ca scop prevenirea violenței în familie prin încurajarea bărbaților să participe, în mod activ, la îngrijirea copiilor și împărțirea responsabilităților casnice. Pe parcursul pandemiei, proiectul a utilizat platforme sociale, ghiduri de formare, ateliere de lucru și un grup de resurse de tați exemplari pentru a implica peste 150 de persoane, acesta culminând cu certificate pentru formatorii care au organizat sesiuni cu părinții. Acest efort reprezintă un pas valoros spre combaterea violenței în familie prin educație și implicare comunitară. Aflați mai multe la: <https://antiviolența.md/en/events/> În 2020, UNFPA Moldova a anunțat un program pilot de opt „Cluburi ale Taților”, care urmează să fie înființate la Strășeni și Fălești, precum și Ghidul asociat pentru Școala Taților.<sup>31</sup> Cluburile sunt destinate să fie un loc în care actuali și viitori tați pot găsi sprijin și resurse care să le permită să participe, în mod activ, la creșterea copiilor și la activități considerate, în mod tradițional, ca fiind dominate de femei. Anterior, în 2015, UNFPA a lansat studiul „Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova” care analizează schimbările de comportament și atitudini în rândul bărbaților și femeilor. Studiul a furnizat date la nivel național pentru a monitoriza schimbările rezultate din politicile și programele de egalitate de gen și pentru a ghida dezvoltarea ulterioară în acest domeniu.<sup>32</sup>



## Inițiativa Globală – „Barbershop” (EIPentruEa)

---

Evenimentele de tip „Barbershop” încurajează bărbații și băieții să se implice, în mod activ, în promovarea egalității de gen printr-o mai bună înțelegere a modului în care inegalitatea de gen limitează capacitatea persoanelor, întreprinderilor și comunităților de a-și atinge întregul potențial uman, economic și social. Evenimentele de tip „Barbershop” oferă bărbaților instrumentele necesare pentru a aborda această inegalitate și pentru a deveni agenți ai schimbării. Inițiativele de tip „Barbershop” oferă o gamă de instrumente, în trei domenii: 1) Sesiuni de leadership, 2) Ateliere de lucru și 3) Creșterea implicării. Aceste resurse sunt destinate unui public format din bărbați, pe o gamă întreagă de niveluri, începând de la cele mai înalte niveluri de conducere. Seturile de instrumente și resurse sunt disponibile gratuit online la adresa <https://www.heforshe.org/en/barbershop>.



### Suedia

---

Asociația Suedeză a Autorităților Locale și a Regiunilor (SALAR) reprezintă și pledează pentru administrația locală în Suedia. Toate municipalitățile și regiunile Suediei sunt membre SALAR. Guvernul Suediei are un acord cu SALAR din 2017 pentru a consolida concentrarea activității privind egalitatea de gen asupra bărbaților, băieților și aspectelor referitoare la masculinitate.<sup>33</sup>



### Statele din Caraibe

---

Parlamentarii au identificat următoarele bune practici:



#### În funcțiile legislative și de supraveghere

- Evaluarea legislației și a bugetelor printr-o perspectivă intersecțională de gen, pentru a lua în considerare eventualele impacturi asupra diferitelor grupuri
- Pledarea pentru legi și inițiative care vor avea un impact pozitiv asupra femeilor și vor ajuta la consolidarea voinței politice de a le adopta
- Consultarea grupurilor de femei pentru a le solicita feedback cu privire la inițiativele legislative propuse (nu doar cele referitoare, în mod explicit, la egalitatea de gen) și integrarea rezultatelor în procesul decizional



#### În cadrul reuniunilor (inclusiv comitete, plen și în circumscripție)

- Prezidarea reuniunilor într-un mod care încurajează participarea echitabilă a tuturor membrilor (de ex., invitarea celor care nu au vorbit să își aducă contribuția)
- Ascultarea cu respect atunci când fiecare membru al grupului vorbește





### În mass-media și online

- Utilizarea rețelelor sociale ca instrument pentru a menține informarea cu privire la activitatea susținătorilor egalității de gen și participarea la discuții pe subiecte pertinente
- Contestarea stereotipurilor de gen și a prejudecăților atunci când acestea apar pe platformele online sau prin întrebări de interviu



### În viața de zi cu zi

- Acumularea de cunoștințe cu privire la problemele cheie privind egalitatea de gen și partajarea cunoștințelor cu ceilalți
- Încurajarea altor bărbați să devină aliați
- Utilizarea unui limbaj sensibil la dimensiunea de gen (adică, o comunicare ce demonstrează respect față de femei și nu le face invizibile) și atragerea atenției asupra utilizărilor nocive ale limbajului, în conversațiile de zi cu zi. <https://www.parlAmericas.org/en/gender-equality.aspx>

## Stabilirea standardelor și introducerea măsurilor de transparență

Congresul Autorităților Locale și Regionale al Consiliului Europei a identificat transparența și guvernarea deschisă drept priorități în prevenirea corupției și promovarea eticii publice.<sup>34</sup> Principiile guvernării deschise sunt direct legate de dorința guvernului de a aborda sexismul și de a promova egalitatea de gen. În mod specific, guvernarea deschisă sporește disponibilitatea informațiilor cu privire la activitățile guvernamentale, susține participarea civică, promovează integritatea guvernului și valorifică noile tehnologii pentru transparență și responsabilitate. Aceste acțiuni contribuie la eliminarea decalajelor de gen în ceea ce privește informarea, accesul și participarea și permit femeilor și susținătorilor dimensiunii de gen, să poată avea un cuvânt mai important de spus cu privire la modul în care sunt furnizate serviciile guvernamentale și cu privire la tragerea la răspundere a oficialilor.<sup>35</sup>

Acestea sunt măsuri la fel de importante pentru prevenirea și combaterea sexismului la nivelul organelor locale și regionale. Organele locale și regionale trebuie să publice documente și informații cheie, să promoveze procesele de consultare publică și să sprijine monitorizarea și implementarea măsurilor de transparență cu privire la problemele referitoare la sexism și hărțuire sexuală în cadrul instituțiilor și cu privire la participarea politică a femeilor. Standardele de comportament pot fi convenite și stabilite, în mod oficial, pentru a preveni apariția incidentelor sexiste nocive în cadrul instituțiilor. Formarea poate fi oferită pentru a promova înțelegerea și conștientizarea, pe scară largă, a noilor standarde de comportament.



## Global – Parteneriatul pentru Guvernare Deschisă

---

Șaptezeci și cinci de țări (inclusiv Republica Moldova) și peste o sută de guverne locale – reprezentând peste două miliarde de persoane – împreună cu mii de organizații ale societății civile sunt membre ale Parteneriatului pentru Guvernare Deschisă (PGD). În aprilie 2020, PGD a lansat o nouă fază axată pe administrația locală, numită „PGD Local”. La toate nivelurile de guvernare, PGD recomandă următoarele acțiuni pentru a promova egalitatea de gen și a pune capăt sexismului:

- Invitarea și încurajarea, în mod proactiv, a organizațiilor de femei, rețelelor de gen și a liderilor să participe la forumul guvernamental cu mai multe părți interesate;
- Colaborarea cu promotorii de gen pentru a efectua o analiză a planurilor de acțiune guvernamentale pentru a identifica unde anume persoanele de diferite genuri au niveluri disproporționate de acces sau potențiale beneficii și apoi utilizarea acestei analize pentru a integra aspectele de gen în angajamentele specifice ale PGD; și
- Luarea în considerare a unui nou angajament care utilizează guvernarea deschisă pentru a aborda un decalaj specific în ceea ce privește serviciile sau nevoile politice ale femeilor și fetelor.

Multe alte exemple de recomandări ale guvernării deschise pentru promovarea egalității de gen pot fi găsite la <https://www.opengovpartnership.org/actions-for-a-more-inclusive-open-government-partnership/>

A se vedea, de asemenea: <https://www.opengovpartnership.org/ogp-local/>



## Canada

---

Canada integrează, în mod explicit, genul în planul său de acțiune pentru guvernare deschisă. Canada utilizează evaluarea analizei bazate pe gen plus (GBA+) pentru a-și evalua planul de guvernare deschisă în vederea examinării modului în care diverși factori de identitate care se intersectează ar putea afecta eficacitatea activității guvernării deschise în Canada. Pe baza acestei analize și a feedback-ului de la un proces cu mai multe părți interesate și o evaluare feminină și incluzivă între egali, Guvernul Canadei și-a elaborat cele 10 Angajamente ale Planului Național de Acțiune pentru anii 2018-2020 și a pus la dispoziție multe alte resurse. Disponibil la: [https://open.canada.ca/data/dataset?portal\\_type=info&subject=society\\_and\\_culture&q=&sort=title\\_string+asc&res\\_type=guide](https://open.canada.ca/data/dataset?portal_type=info&subject=society_and_culture&q=&sort=title_string+asc&res_type=guide)

## Valorificarea rețelelor regionale și naționale de egalitate de gen

Rețelele de egalitate de gen sunt instrumente puternice prin care femeile din administrația locală pot obține idei și perspective noi, atât cu privire la depășirea problemelor comune (cum ar fi sexismul), cât și cu privire la îmbunătățirea soluțiilor de politică pentru comunitățile lor. Astfel de rețele oferă forumuri pentru consiliere și sprijin în carieră, creează încredere și ajută oamenii să obțină perspective diferite. Există multe exemple de rețele pentru femeile alese la nivel local din întreaga lume, de la asociații naționale, care reunesc femei la niveluri specifice de guvernare (de exemplu, rețele naționale de femei primari) până la rețele care acoperă regiuni sau grupări globale (de exemplu, Forumul Femeilor Primari din Europa de Sud-Est,<sup>36</sup> Rețeaua Femeilor din Commonwealth în Administrația Locală,<sup>37</sup> Federația Municipalităților Canadiene<sup>38</sup> și Rețeaua pentru Femeile din Africa Alese la Nivel Local – REFELA, acronimul său francez).<sup>39</sup>

### EXEMPLE

#### Rețele ale egalității de gen



#### Republica Moldova

Pe lângă Rețeaua de Femei din Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM), descrisă în altă secțiune a ghidului, în Republica Moldova există mai multe rețele:

Platforma Femeilor Deputate din Parlamentul Republicii Moldova este un nou cadru de cooperare care le permite femeilor deputate, atât din partidele majoritare, cât și de opoziție, să colaboreze la consolidarea drepturilor femeilor. Aceasta se concentrează pe promovarea egalității de gen, pe combaterea violenței împotriva femeilor și pe sprijinirea responsabilizării economice a femeilor și a politicilor favorabile familiei, prin eforturi legislative.

[www.parlament.md](http://www.parlament.md)

Platforma pentru Egalitate de Gen: lansată în 2015, se concentrează pe mai multe obiective-cheie, inclusiv promovarea participării echilibrate a femeilor în politică, prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie, promovarea egalității de gen pe piața muncii, încurajarea antreprenoriatului feminin și dezvoltarea unui cadru instituțional pentru asigurarea egalității de gen. Platforma desfășoară diverse activități, inclusiv lobby, campanii de conștientizare a publicului și interacțiuni cu comisiile parlamentare și ministerele relevante. Platforma a jucat un rol semnificativ în propulsarea schimbărilor legislative pentru a asigura egalitatea de gen de facto. Aceasta are, în prezent, 44 de membri.

[www.egalitadedegen.md](http://www.egalitadedegen.md)

Coaliția Națională „Viața fără violență”, înființată în aprilie 2014, este un forum format din 27 de membri, inclusiv furnizori de servicii, ONG-uri și instituții publice axate pe abordarea violenței domestice. Misiunea sa este de a acționa în scopul asigurării unei vieți fără violență pentru femei și copii, prin oferirea de asistență

juridică, sprijin psihologic și social, servicii de reabilitare și programe pentru infractori. De asemenea, aceasta se implică în inițiative de susținere, campanii de conștientizare a publicului și sprijină dezvoltarea și îmbunătățirea legislației și politicilor privind violența domestică.

[www.stopviolenta.md](http://www.stopviolenta.md)

Rețeaua Femeilor și Fetelor Rome din Republica Moldova, creată pentru a apăra interesele femeilor rome din Republica Moldova. În prezent, organizația funcționează în întreaga țară, oferind sprijin grupului țintă atât acasă, prin cooperare cu autoritățile publice locale, cât și prin crearea de politici publice, la nivel național, în colaborare cu funcționari guvernamentali. În prezent, rețeaua are 230 de membri.

Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova (AFAM), înființată în 2013, își propune să împuternicească femeile în antreprenoriat și management. Aceasta încurajează femeile să demareze afaceri, le susține dezvoltarea, crește reprezentarea femeilor în materie de leadership și contribuie la un ecosistem de afaceri favorabil pentru femei. În cei 10 ani de la înființare, AFAM a desfășurat peste 250 de evenimente și proiecte în colaborare cu diverși parteneri și, în prezent, se mândrește cu peste 70 de membri din peste 20 de sectoare de afaceri.

[www.afam.md](http://www.afam.md)

## Integrarea noilor tehnologii

Deși rețelele de socializare și alte tehnologii noi pot transmite și amplifica mesajele sexiste dăunătoare, acestea sunt la fel de puternice ca instrumente de educare și de conștientizare. Webinarurile, ședințele online și sesiunile de întrebări și răspunsuri pot oferi femeilor din politica locală oportunitatea, atât de a împărtăși experiențe de la egal la egal, cât și de a sensibiliza publicul și de a crește gradul de conștientizare cu privire la efectele dăunătoare ale sexismului asupra femeilor în politică. Podcasting-ul este un alt instrument util. Podcast-urile pot fi utilizate pentru a oferi informații mai aprofundate cu privire la provocări și oportunități. Podcast-urile pot fi, de asemenea, utilizate pentru axarea pe un public mai specific, cum ar fi consilierii/aspiranții locali și politicienii de sex masculin.

### EXEMPLE

#### Utilizarea noilor tehnologii pentru a pune capăt sexismului în administrație



#### Republica Moldova

Platforma [gender.monitor.md](http://gender.monitor.md) este un instrument de crowdsourcing online conceput pentru colectarea, stocarea și ilustrarea geografică a cazurilor de violență (verbală, fizică, psihologică) împotriva femeilor în alegeri, precum și a cazurilor de discriminare de gen și sexism. Utilizând cunoscutul software Ushahidi,<sup>40</sup> forța acestei platforme constă în a oferi tuturor membrilor comunității posibilitatea de a se implica și de a raporta aceste cazuri de violență și încălcări ale drepturilor fundamentale ale femeilor de a participa la viața publică și politică.



## Europa

---

Canalul online pentru Drepturile Omului al Consiliului Europei prezintă o serie de informații utile cu privire la stoparea sexismului. Accesibile în mai multe limbi, resursele disponibile includ informații privind înțelegerea sexismului, videoclipuri, statistici, exemple și recomandări. Acestea includ, de asemenea, un test interactiv pentru a testa cunoștințele utilizatorilor și percepțiile personale referitoare la sexism.

<https://www.coe.int/en/web/human-rights-channel/stop-sexism>



## Global

---

Multe exemple de podcasting pentru promovarea participării femeilor în politică și reducerea sexismului există în alte părți ale lumii, de exemplu podcastul canadian „Nu Există a Doua Șansă”<sup>41</sup> urmărește călătoriile politice a 12 femei miniștri și îi ajută pe ascultători să înțeleagă modul în care genul a jucat un rol important, atât în momentele grele, cât și în momentele de vârf ale carierei acestora. „Cei 23%: Conversații cu Femeile din Administrație” este un podcast care discută cu femeile lidere cu privire la ceea ce le-a motivat să candideze la o funcție, lecțiile pe care le-au învățat pe parcurs și luptele politice care le așteaptă pe viitor.<sup>42</sup>

## Canale instituționale pentru combaterea sexismului în cadrul administrației locale

În Republica Moldova, cadrul juridic privind egalitatea de gen se bazează pe Constituție (1994), care susține principiul egalității pentru toate persoanele în fața legii și a instituțiilor publice. Aceasta interzice, în mod explicit, discriminarea bazată pe diverși factori, inclusiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, apartenență politică, avere sau mediu social. Legea nr. 5 (2006) se concentrează pe asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați. Această lege cuprinde definiții privind egalitatea de gen, hărțuirea sexuală, victimizarea și discriminarea pe criterii de gen, stabilind un cadru național pentru promovarea egalității de șanse. Legea nr. 121 privind asigurarea egalității (2012) oferă definiții suplimentare ale diferitelor forme de discriminare și a condus la înființarea Consiliului pentru Egalitate. Acest Consiliu joacă un rol crucial în asigurarea respectării standardelor de nediscriminare, monitorizarea punerii în aplicare a legilor, soluționarea plângerilor, restabilirea drepturilor victimelor discriminării și creșterea gradului de conștientizare al societății, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare. Acesta servește ca o entitate cheie în combaterea inegalității de gen și a sexismului în Republica Moldova. Acest cadru legal oferă un cadru de bază pentru combaterea sexismului în administrația locală.

## Coduri de conduită și ghiduri de etică

Codurile de conduită ale administrației locale stabilesc standarde consecvente de comportament pentru membrii consiliilor locale privind modul în care aceștia se comportă cu colegii lor aleși, cu personalul și cu publicul. Codurile de conduită scrise ajută la asigurarea faptului că membrii administrației publice locale împărtășesc o bază comună privind conduita acceptabilă. Ele sporesc încrederea publicului în instituții și oficialii aleși.

Codurile consiliilor locale reprezintă, de obicei, un set suplimentar de reguli pentru a completa legislația sau politica regională sau națională existentă. Unele jurisdicții globale (cum ar fi provincia Ontario, Canada<sup>43</sup>) solicită administrațiilor locale să stabilească coduri de conduită pentru aleșii locali și anumite consilii. De asemenea, ele pot impune ca aceste coduri să includă probleme specifice, inclusiv sexismul și discriminarea. Codurile de conduită ale administrației locale pot fi, de asemenea, introduse deoarece problemele referitoare la conduita responsabilă a oficialilor aleși individuali nu intră în sfera mandatele birourilor existente responsabile de supravegherea guvernamentală. În mod alternativ, acestea pot fi adoptate ca primă linie de acțiune, într-o ierarhie mai largă a supravegherii guvernamentale.

Codurile de conduită trebuie să includă clauze care să asigure participarea egală a femeilor și bărbaților prin specificarea principiilor directe și a practicilor specifice care constituie un comportament sexist și discriminatoriu interzis. Acestea trebuie să includă hărțuirea sexuală, intimidarea, hărțuirea (inclusiv hărțuirea cibernetică și hărțuirea socială), discursul de instigare la ură și comportamentele lipsite de respect. Includerea acestor comportamente în codurile de conduită este esențială, deoarece oferă o bază pentru sancționarea făptuitorilor și stimulează conștientizarea publicului și unitatea multipartidă pe această temă.

Codurile de conduită pot conține, de asemenea, reguli aplicabile pentru perioada de după constatarea unei abateri. Codurile pot include reguli privind punerea în aplicare sau pot face referire la alte politici de guvernare. În unele cazuri, codurile de conduită pot fi completate cu regulamente care stabilesc poziții de persoane responsabile la nivel local pentru gestionarea plângerilor și punerea în aplicare a deciziilor. Plângerile privind încălcarea codurilor de conduită pot fi formulate de către membri ai publicului, personal, precum și alți membri ai consiliului local. Codurile de conduită pot răspunde atât la subiectul plângerilor oficiale, cât celor neoficiale.

### EXEMPLE

#### Coduri de conduită și ghiduri de etică



#### Republica Moldova

Deși nu există coduri de conduită care să abordeze, în mod specific, sexismul sau egalitatea de gen, în 2015, Comisia Electorală Centrală a emis Codul de conduită pentru partidele politice și mass-media, care promovează respectul reciproc între concurenți.<sup>44</sup>

De atunci, înainte de fiecare campanie electorală, Comisia Electorală Centrală a invitat candidații și reprezentanții presei să semneze versiuni actualizate ale codului.



## Europa

---

Carta Europeană pentru Egalitatea Femeilor și Bărbaților în Viața Locală stabilește un angajament oficial al administrațiilor locale și regionale de a-și folosi puterile și parteneriatele pentru a obține o egalitate mai mare. Pentru a ajuta la punerea în aplicare a acestor angajamente, fiecare autoritate semnatară se angajează să întocmească un Plan de acțiune pentru egalitate, care își stabilește prioritățile, acțiunile și resursele și se angajează să interacționeze cu toate instituțiile și organizațiile de pe teritoriul său, pentru a promova realizarea unei egalități reale în practică.



## Canada

---

Administrațiile provinciale oferă diverse resurse pentru a ajuta administrațiile locale să își elaboreze codurile de conduită. Acestea includ documente șablon și ghiduri însoțitoare, rapoarte privind cele mai bune practici din întreaga provincie sau din alte provincii și link-uri către alte materiale utile.

Cod de conduită model:

[https://www.gov.nl.ca/mpa/files/Municipal\\_Official\\_Code\\_of\\_Conduct\\_Template-2.docx](https://www.gov.nl.ca/mpa/files/Municipal_Official_Code_of_Conduct_Template-2.docx)

Etica și resursele de incluziune ale administrației locale:

<https://bit.ly/2FrU3e1> <https://fcm.ca/en/resources/wilg/women-in-local-government-resource-library>



## Georgia

---

În 2017, Guvernul Georgiei a aprobat Regulile generale de etică și conduită într-o instituție publică, conform cărora un funcționar public trebuie să evite comiterea oricărei forme de discriminare, precum și să se abțină de la utilizarea discursului de instigare la ură, în public, și/sau să facă comentarii discriminatorii. Mai mult, regulile prevăd interzicerea hărțuirii sexuale și asigurarea egalității, prin crearea de șanse egale și abținerea de la stereotipuri.<sup>45</sup> Una dintre platformele pe care o persoană poate raporta încălcarea normelor etice este portalul online Mkhileba.gov.ge condus de Biroul Serviciului Civil din Georgia. O serie de municipalități georgiene, cum ar fi Baghdati și Vani, au adoptat coduri de conduită pentru funcționarii publici care reflectă regulile menționate mai sus, încorporând egalitatea și nediscriminarea și interzicerea hărțuirii sexuale.<sup>46</sup>



## Serbia

Comisia Electorală a Republicii a adoptat un Cod de conduită pentru entitățile politice în timpul campaniilor electorale. Codul include prevederi care promovează egalitatea de gen și interzice limbajul și comportamentul sexist. Acesta încurajează partidele politice și candidații să respecte principiile egalității de gen și să evite discriminarea sau limbajul jignitor pe criteriul de gen, în timpul campaniilor electorale.<sup>47</sup>

### Ofițeri de responsabilizare și consilii pentru standarde de etică

Aplicarea codurilor de conduită poate fi supravegheată de ofițeri de responsabilizare sau de consiliile pentru standarde etice. Acești oficiali trebuie să se asigure că toate părțile codurilor de conduită sunt protejate, în mod egal, ceea ce poate necesita o formare suplimentară cu privire la dispozițiile de gen, în cazurile în care acestea sunt nou introduse.

La nivel global, există diferite tipuri de roluri ale ofițerilor de responsabilizare, care pot aplica prevederile de gen la nivel local. Acestea sunt, de obicei, stabilite în conformitate cu reglementările locale și pot include:<sup>48</sup>

- *un Avocat al Poporului (Ombudsman) municipal*. Funcția Avocatului Poporului (Ombudsmanului) municipal este de a investiga, în mod independent, deciziile și recomandările adoptate și acțiunile administrației unei municipalități, consiliilor locale/raionale. Avocatul Poporului municipal este un birou separat de Avocatul Poporului (Ombudsmanul) central sau regional, care poate avea, de asemenea, un rol în ceea ce privește administrația locală;
- *un investigator pentru discuții confidențiale*. O administrație locală (municipalitate sau altele) poate desemna un investigator pentru a investiga, în mod independent, plângerile cu privire la întâlnirile cu ușile închise (adică, reuniunile la care publicul nu este invitat să participe). În cazul în care administrația locală nu numește un investigator, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) de la următorul nivel de jurisdicție trebuie să îndeplinească rolul respectiv;
- *un Comisar de integritate*. Comisarii de integritate raportează consiliilor locale. Rolul acestora este de a aplica, în mod independent, codul de conduită și procedurile, regulile și politicile asociate, care guvernează comportamentul etic al membrilor administrației locale. Aceștia pot emite rapoarte periodice de supraveghere sau pot investiga plângeri specifice. Dacă ancheta unui comisar cu privire la o plângere de etică constată o încălcare a codului de conduită, consiliul local poate impune o sancțiune la discreția sa.

Spre deosebire de crearea unui rol separat pentru supravegherea eticii, multe țări înființează comitete sau consilii pentru standardele administrației locale pentru



a administra justiția și a soluționa plângerile relativ rapid, precum și pentru a oferi sectorului administrației locale îndrumări și reperi cu privire la standardele acceptabile de comportament.<sup>49</sup> În conformitate cu acest model, consiliile preferă să aleagă, în mod periodic (anual sau altfel) un consiliu independent pentru standarde, care este reprezentativ politic, precum și din perspectiva diversității locale (sex, rasă, religie etc.). Comisiile pentru standarde au autoritatea de a lua decizii obligatorii pentru a rezolva acuzațiile privind abatere minoră și pentru a examina plângerile cu privire la membrii consiliului care ar fi încălcat una sau mai multe dintre prevederile codului lor de conduită. Pentru a fi eficiente, acestea trebuie să stabilească proceduri clare de depunere a plângerilor, atât pentru actorii interni, cât și pentru cei externi. Consiliile pentru standarde pot avea autoritatea de a aplica sancțiuni și de a suspenda temporar sau definitiv membrii consiliului care sunt găsiți vinovați de hărțuire sexuală nepenală și de alte comportamente interzise. Apelurile la consiliile locale pentru standarde pot fi adresate autorităților superioare, cum ar fi Avocatul Poporului (Ombudsman).

## EXEMPLE

### Ofițerii de responsabilizare și consiliile de etică



#### Republica Moldova

Deși, în prezent, nu există ofițeri de responsabilizare care să se ocupe de problemele sexismului și discriminării în cadrul administrației locale, există mai multe căi de atac pentru prejudiciile comise de actori externi, inclusiv în mass-media și publicitate:

1) Reclamanții pot formula o cerere la Consiliul pentru Egalitate. Consiliul este o instituție de stat care are ca scop promovarea unei societăți incluzive prin asigurarea nediscriminării și egalității. Consiliul examinează prevederile legislative, monitorizează aplicarea legilor relevante, investighează plângerile referitoare la discriminare și se angajează în campanii de conștientizare a publicului. Consiliul este format din experți în domeniul drepturilor omului. Acesta analizează cererile privind acuzațiile de discriminare pe diverse motive, inclusiv sexismul și discriminarea pe criteriul de gen. În urma examinării cazului, Consiliul emite o decizie cu recomandări și cazul poate fi transmis instanței.

<http://egalitate.md/>

2) Oficiul Avocatului Poporului primește și investighează plângeri privind încălcările drepturilor omului, inclusiv discriminarea pe criteriul de gen. Oficiul oferă recomandări actorilor statali și propune inițiative legislative. Oficiul Avocatului Poporului se poate adresa Curții Constituționale pe probleme privind drepturile omului, inclusiv de gen.

[www.obudsman.md](http://www.obudsman.md)



## Austria

---

În 2011, a fost înființat un consiliu consultativ privind antisexismul în cadrul Consiliului Austriac pentru Publicitate, care include experți calificați în materie de gen, pentru a contracara publicitatea discriminatorie pe criteriul de gen și pentru a crește gradul de conștientizare a industriei de publicitate asupra unei portretizări nediscriminatorii a sexelor.

Din 278 de reclamații primite în 2012, mai mult de jumătate s-au referit la „publicitate discriminatorie de gen” (53,41%). Consiliul Consultativ Antisexism a analizat aceste plângeri și și-a oferit avizul Consiliului Austriac pentru Publicitate. În 13 cazuri (7,39%), Consiliul a cerut oprirea imediată a campaniei. Modele similare pot fi aplicate la nivelul administrației locale.



## Canada

---

Comisarul de integritate al orașului Vaughn, Ontario, a depus un Raport de investigare a plângerii în baza Codului de conduită, către Consiliul orașenesc, după primirea unei plângeri cu acuzații de agresiune sexuală, hărțuire și represalii din partea unui viceprimar și a unui consilier, în 2017. Făcând referire la prevederile codului municipal de conduită care protejează împotriva hărțuirii sexuale, printr-un raport a fost documentată investigarea cazului și au fost recomandate sancțiuni (muștrare și suspendare a remunerației pe o perioadă de 90 de zile), acțiuni corective (scuze adresate reclamantei și orașului) și suspendarea sau înlăturarea anumitor competențe procesuale. În cele din urmă, viceprimarul și consilierul și-au dat demisia.<sup>50</sup>

## Rolul asociațiilor autorităților locale și regionale de reacționa

Asociațiile autorităților locale și regionale oferă o platformă pentru abordarea necesităților administrației locale, la nivel național sau regional, și promovează necesitățile locale. Aceste asociații pot juca roluri importante în răspunsul lor la sexism și hărțuire în cadrul administrației locale, în mai multe moduri. Ele pot colecta date corespunzătoare, pot monitoriza progresul, pot crește gradul de conștientizare, pot susține îmbunătățiri, pot educa consiliile locale cu privire la soluțiile la nivel de consiliu și pot stabili standarde pentru membrii lor. Asociațiile autorităților locale și regionale pot necesita sprijin, în mod direct, pentru dezvoltarea capacităților lor în scopul atingerii unora dintre aceste obiective.



### Republica Moldova

---

Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM, 2010) este o organizație independentă, care reprezintă autoritățile și municipalitățile din întreaga țară. Acesta servește ca un forum pentru liderii locali pentru a discuta provocările comune, pentru a face schimb de bune practici și pentru a susține autonomia și abilitarea administrațiilor locale.

Înființată în 2011, Rețeaua Femeilor CALM este o platformă pentru femeile din administrația locală – primari, șefi de raion, consilieri, secretare, angajați ai autorităților publice locale (APL) – dedicată dezvoltării leadershipului femeilor și sporirii rolului femeilor în procesul decizional, la nivel local și național. CALM întreprinde diverse acțiuni de consolidare a capacității pentru autoritățile publice locale pentru a împuternici comunitățile, a sprijini femeile lider și a integra dimensiunea de gen în politicile publice.

Obiectivele CALM includ consolidarea rolului și capacităților femeilor în administrația publică locală, încurajarea participării active a femeilor la procesele locale de luare a deciziilor și, în general, îmbunătățirea statutului femeilor, la nivel local. CALM reunește peste 200 de femei primar din întreaga țară. Concepută ca o oportunitate de creare de rețele și o inițiativă de consolidare a capacităților, rețeaua pledează pentru abordări bazate pe drepturile omului și pentru integrarea dimensiunii de gen în procesul de descentralizare și guvernanta locală. CALM oferă membrilor săi instrumentele și resursele necesare pentru a asigura o administrare de calitate, pentru a spori vizibilitatea femeilor și pentru a promova integrarea perspectivei de gen în guvernanta locală.

<https://www.calm.md>



### Australia

---

Local Government Managers Australia (*Managerii Administrației Publice Locale Australia*), Queensland (LGMA Queensland, fondată în 1957) sprijină activitățile de susținere a administrației locale, învățarea colaborativă și dezvoltarea profesională. LGMA oferă un Cadru aprofundat de acțiune pentru promovarea echilibrului de gen la nivelul conducerii superioare a administrației locale. Cadru este un document intern de orientare, care evidențiază viziunea, prioritățile strategice și mecanismele pentru a ajuta la integrarea conștientizării de gen în culturile organizaționale și managementul administrației locale, precum și în cadrul LGMA în sine. Acesta include un ghid privind implementarea, monitorizarea, raportarea și revizuirea.

[https://www.lgprofessionalswa.org.au/Documents/Gender%20Balance%20Framework/LGMA%20Gender%20Balance%20Framework\\_Nov2015\\_B.pdf](https://www.lgprofessionalswa.org.au/Documents/Gender%20Balance%20Framework/LGMA%20Gender%20Balance%20Framework_Nov2015_B.pdf)

## Răspunsuri prin Oficiul Central al Avocatului Poporului

La fel ca și Consiliul pentru Egalitate, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) din Republica Moldova este o instituție independentă care respecta, promovează și garantează drepturile omului. Acesta este esențial în protejarea drepturilor omului, inclusiv în promovarea egalității de gen. Rolul implică protejarea împotriva discriminării de gen prin analiza normelor societale, a legilor și a conduitei entităților guvernamentale și neguvernamentale și gestionarea cazurilor de discriminare sau violență. Acestea oferă victimelor o platformă pentru a-și exprima îngrijorările, a investiga plângeri și a propune acțiuni de remediere, inclusiv proceduri legale sau modificări de politici. În plus, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) promovează, în mod activ, o cultură a egalității de gen prin inițiative educaționale și campanii de conștientizare. Acesta colaborează cu organizațiile societății civile și agențiile internaționale pentru a susține reforme legislative, pentru a dezvolta politici sensibile la dimensiunea de gen și pentru a face schimb de bune practici. Este esențial ca guvernul și părțile interesate relevante să ia în considerare și să acționeze în conformitate cu recomandările Avocatului Poporului (Ombudsmanului) pentru ca eforturile lor să fie eficiente în promovarea egalității de gen.

### EXEMPLE

#### Acțiunile avocatului poporului (ombudsmanului) pentru stoparea sexismului și a hărțuirii sexuale



#### Republica Moldova

Oficiul Avocatului Poporului se alătură campaniilor împotriva discursului de instigare la ură, care sunt, de obicei, organizate înainte de alegeri pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la impactul negativ al discursului de instigare la ură. Oficiul Avocatului Poporului din Republica Moldova sprijină, de asemenea, eforturile societății civile în promovarea egalității de gen prin transmiterea de rapoarte alternative către organismele tratatelor ONU și alte mecanisme internaționale. Cu toate acestea, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) nu are un mandat clar privind combaterea inegalității de gen.



#### Ucraina

În 2019, înainte de declanșarea conflictului în 2021, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) a analizat 385 de contestații ale cetățenilor, care raportau peste 420 de cazuri de discriminare (inclusiv 44 de cazuri de discriminare pe criteriul de gen) și a lansat 61 de proceduri judiciare. Avocatul Poporului (Ombudsmanul) a analizat rapoartele privind cazurile de discriminare pe criteriul de gen și a documentat mai multe cazuri de insulte sexiste publice la adresa femeilor-politicieni din partea bărbaților-politicieni, încălcarea demnității lor umane și neîncrederea în profesionalismul lor.<sup>51</sup>



## Croatia

---

Croația are un Avocat al Poporului (Ombudsman) pentru egalitatea de gen dedicat, care acționează, în mod independent, monitorizează aplicarea Legii privind egalitatea de gen și a altor reglementări privind egalitatea de gen și raportează Parlamentului croat, cel puțin o dată pe an. Creat pentru prima dată în 2003, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) pentru Egalitatea de Gen se ocupă de 400-500 de cazuri sau mai mult, în fiecare an, inclusiv trimiterea mai multor cazuri în instanță.<sup>52</sup> O inițiativă a acestui oficiu a fost colaborarea cu radio și televiziunea croată (HRT). Centrul de formare HRT, în cooperare cu Oficiul Avocatului Poporului (Ombudsmanului) pentru Egalitatea de Gen, a introdus programe de formare pentru redactori și jurnaliști privind eliminarea stereotipurilor și a conținutului care prezintă bărbații și femeile, într-o manieră sexistă, ofensatoare sau degradantă în mass-media.



## Slovenia

---

Slovenia are un Avocat al Poporului (Ombudsman) pentru drepturile omului (*Varuh človekovih pravic*), care monitorizează și protejează drepturile omului, inclusiv drepturile bazate pe gen. Avocatul Poporului (Ombudsmanul) investighează plângerile referitoare la discriminare și promovează egalitatea de gen prin conștientizare și activități de susținere.



## Estonia

---

Estonia are un Cancelar al Justiției (*Õiguskantsler*) responsabil de supravegherea legalității și echității administrației publice. Cancelarul Justiției investighează plângerile referitoare la eventuale acțiuni de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, și activează pentru a asigura conformitatea cu standardele privind drepturile omului.



## Lituania

---

Lituania are un Oficiu al Avocatului Poporului (Ombudsmanului) Seimas (*Seimo ombudsmeno tarnyba*) responsabil de promovarea și protejarea drepturilor omului, inclusiv a egalității de gen. Oficiul Avocatului Poporului (Ombudsmanului) investighează plângerile referitoare la discriminare și ia măsuri pentru abordarea discriminării pe criteriul de gen.



## Macedonia de Nord

Macedonia de Nord are un Avocat al Poporului (Ombudsman) (*Заштитник на граѓаните*) însărcinat cu protejarea și promovarea drepturilor omului, inclusiv a egalității de gen. Avocatul Poporului (Ombudsmanul) investighează plângerile de discriminare, inclusiv cele privind discriminarea pe criteriul de gen și pledează pentru egalitatea de gen în societate.

### Sanctiuni, aplicarea legii și remedii

Cadrul legal din Republica Moldova oferă o bază pentru abordarea discriminării, traficului de persoane și violenței domestice. Constituția din 1994 stabilește principiul egalității și interzice discriminarea pe diverse motive. Legea nr. 121 (2012) a condus la înființarea Consiliului pentru Egalitate în vederea abordării problemelor de discriminare. În Moldova, cadrul normativ de remedii în cazurile de sexism și discriminare include următoarele:

Articolul 10 din Legea „Cu privire la asigurarea egalității” desemnează entitățile responsabile cu prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității, Consiliul pentru Egalitate, autoritățile publice și instanțele de judecată. Orice persoană care consideră că este victimă a discriminării în bază de sex sau a devenit obiect al hărțuirii sexuale are dreptul de a face apel la autoritățile statului.

Potrivit aceleiași Legi, Consiliul pentru Egalitate inițiază procedura de investigare a presupuselor acte de discriminare fie pri autosesizare *ex officio*, fie la cererea victimei, inclusiv solicitări din partea sindicatelor, asociațiilor civice și persoanelor care reprezintă o persoană, un grup sau o comunitate afectată de presupusul act discriminatoriu. Actele de discriminare sunt supuse răspunderii disciplinare, civile, contravenționale și penale, conform legislației în vigoare.

Pe lângă prevederile legale care garantează protecția femeilor împotriva discriminării pe criteriul de gen și care se aplică în cazul hărțuirii sexuale, există reglementări speciale care asigură protecția împotriva hărțuirii sexuale.

În cazul în care o persoană care solicită asistență juridică raportează hărțuirea sexuală săvârșită împotriva sa, este necesar să se identifice tipul specific de acțiuni și dacă acestea constituie o infracțiune, conform articolului 173 din Codul penal al Republicii Moldova:

Hărțuirea sexuală, definită ca și manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie 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.

În cazul în care acțiunile au implicat constrângerea de implicare în acțiuni cu caracter sexual, este necesar să se analizeze dacă acțiunile constituie infracțiune conform prevederilor articolului 171 și articolului 172 din Codul penal al Republicii Moldova. În acest caz, cel mai eficient mecanism este recurgerea la instanța de judecată pentru a cere despăgubiri pentru prejudiciul cauzat de hărțuirea sexuală – material sau moral (de exemplu, concedierea ilegală).

Căile de atac pentru persoanele vizate de comportamentul sexist variază de la simple măsuri corective, o cerere civilă către instanța de judecată cu solicitare de despăgubiri pentru prejudiciu (material sau moral) până la justiție penală, în funcție de gravitatea problemei. Acest ghid nu abordează infracțiunile care cad sub incidența Codului penal.

La nivel global, mai multe principii trebuie luate în considerare atunci când se elaborează procese de sancțiuni și contestații. Sancțiunile pentru implicarea în comportamente interzise trebuie să fie proporționale cu gravitatea încălcării, până la și incluzând suspendarea persoanei alese care a săvârșit încălcarea. Mai multe încălcări minore pot fi sancționate cu măsuri, cum ar fi scuze publice, cenzură publică, amenzi ori instruirea și munca în folosul comunității. Pentru ca sancțiunile să fie eficiente, trebuie să existe un set clar de linii directoare privind comportamentul adecvat și identificarea comportamentelor specifice definite ca fiind sexiste. Acestea pot fi stabilite în reglementările guvernamentale locale sau în codul intern de conduită. Sancțiunile trebuie convenite de comun acord de către semnatarii codului de conduită. Instituțiile corespunzătoare trebuie, de asemenea, să fie implicate în asigurarea aplicării legii, inclusiv Oficiul Avocatului Poporului (Ombudsmanului) și/sau consiliile locale de etică sau entitățile de responsabilizare, acolo unde există.

În plus față de orice sancțiuni aplicate împotriva făptuitorului, în orice țară dată, instituțiile responsabile locale sau naționale (de ex., Oficiul Avocatului Poporului (Ombudsmanului) sau un comitet local de etică) poate oferi o măsură corectivă sau o despăgubire persoanei vizate. Remediu poate fi sub forma unei compensații financiare, cum ar fi daune generale pentru violarea dreptului de a nu fi supus discriminării și încălcarea demnității personale. Acesta poate include, de asemenea, și compensarea prejudiciilor pe care le-a suportat victima comportamentului sexist (pierdere de bani, oportunități sau alte pierderi care au avut loc din cauza comportamentului discriminatoriu sau hărțuitor).

Măsurile corective nefinanciare sunt, de asemenea, opțiuni pentru victimele discriminării sexiste. Acestea ar putea aduce beneficii persoanei individuale prin acțiuni, cum ar fi protecția împotriva unor acțiuni ulterioare ale făptuitorului și scuzele publice. Acestea poate implica, de asemenea, măsuri corective de interes public, care sunt concepute pentru a avea un impact asupra comunității mai largi, inclusiv asupra altor persoane care ar fi putut fi afectate de discriminare. Aceste măsuri corective pot crește gradul de conștientizare sau educa cu privire la această problemă pentru a promova o mai bună înțelegere a problemei sexismului și discriminării și pentru a preveni apariția acestora în viitor. Exemple de măsuri corective de interes public pentru comportamentul sexist în administrația locală includ schimbarea politicii interne pentru a oferi o protecție mai bună,

dezvoltarea/îmbunătățirea procedurilor interne de reclamație privind drepturile omului, introducerea de programe educaționale sau afișarea codurilor de etică, în mod public, în cadrul oficiilor administrației locale.

## EXEMPLE

### Proceduri transparente pentru aplicarea codurilor de conduită



#### Canada

Procedurile de reclamații transparente și accesibile ajută la aplicarea eficientă a codurilor de conduită. Orașul Barrie a stabilit proceduri clare pentru formularea plângerilor cu privire la încălcările codurilor de conduită și le publică pe site-ul lor, rezumate după cum urmează:

#### *Plângeri neoficiale*

- Orice persoană care a identificat sau a asistat la un comportament sau activitate a unui membru, care pare să contravină Codului, își poate adresa preocupările în următorul mod:
- Anunțați membrul că comportamentul sau activitatea sa contravine Codului;
- Încurajați membrul să înceteze comportamentul sau activitatea interzisă;
- Dacă este cazul, confirmați membrului mulțumirea sau nemulțumirea dumneavoastră cu privire la răspunsul său la problema identificată;
- Păstrați o evidență scrisă a incidentelor, inclusiv datele, orele, locațiile, alte persoane prezente și orice alte informații relevante, inclusiv măsurile luate pentru rezolvarea problemei;
- Dacă nu sunteți mulțumit de răspunsul primit prin procesul informal, o persoană poate formula o plângere oficială prin intermediul Comisarului de Integritate.

#### *Plângeri oficiale*

- Orice persoană care a identificat sau a asistat la un comportament sau o activitate a unui membru care pare să contravină Codului își poate adresa preocupările prin procesul formal de reclamație:
- Toate plângerile formale trebuie efectuate utilizând Formularul de Reclamații al Orașului /Declarația sub jurământ.
- Plângerea trebuie să includă o explicație cu privire la motivul pentru care problema ridicată poate fi o încălcare a Codului și orice dovadă în sprijinul acuzației trebuie să fie inclusă în Formularul de Reclamații/Declarația sub jurământ; Plângerile trebuie să includă informații referitoare la martori, precum și detaliile specifice ale cazului și să fie depuse la Comisarul de Integritate.



Comisarul de integritate va stabili dacă problema este o plângere cu privire la nerespectarea Codului și/sau o încălcare a altor coduri, inclusiv o Chestiune în materie penală sau o încălcare a codurilor privind Discriminarea sau Hărțuirea.

A se vedea: <https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/accountability-officers/integrity-commissioner/about-the-integrity-commissioner/>

## Asigurarea resurselor adecvate

Pentru a oferi măsuri corective eficiente, precum și pentru a promova celelalte măsuri sugerate în prezentul ghid, autoritățile locale trebuie să asigure o finanțare adecvată pentru a sprijini măsurile descrise mai sus. Răspunsurile instituționale puternice la sexism în cadrul administrației locale necesită fonduri și resurse umane dedicate. De exemplu, asigurarea ocupării posturilor privind responsabilizarea, formarea și creșterea gradului de conștientizare, procesele de elaborare și adoptare a codurilor de conduită și de investigare și raportare nu pot fi implementate, în mod adecvat, decât dacă le sunt alocate resurse suficiente și consecvente.

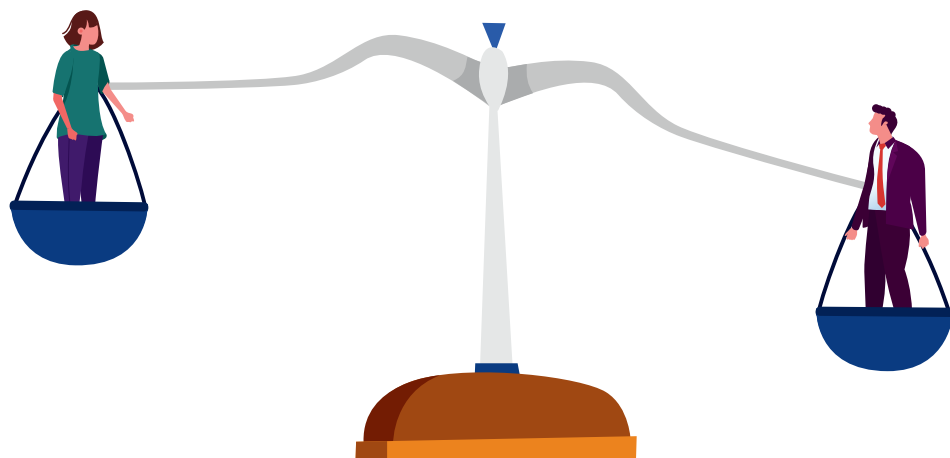
Potrivit ONU Femei:

În prezent, în Republica Moldova, nu există un sistem pentru urmărirea și efectuarea de alocări publice pentru egalitatea de gen și abilitarea femeilor, deși Guvernul a raportat unele date în acest domeniu. Cu toate acestea, Evaluarea Națională Voluntară (ENV) 2020 nu conține date cu privire la acest indicator.<sup>53</sup>

În Moldova, alocarea resurselor pentru mecanismele naționale de egalitate de gen este scăzută, în special cadrele evidențiate în Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. Ca urmare a resurselor limitate pentru implementarea legii, funcționalitatea punctelor focale responsabile cu egalitatea de gen este considerată a fi scăzută.<sup>54</sup>

Republica Moldova are angajamente legale internaționale de promovare a Bugetării sensibile la gen (BSG). Deși BSG nu este menționată, în mod explicit, în legislația națională, cadrul juridic, inclusiv Legea nr.181 din 2014, privind finanțele publice și responsabilității bugetar-fiscale, se aliniază cu principiile BSG de echitate a alocării resurselor și transparență bugetară. Cu toate acestea, persistă provocări, cum ar fi absența analizei orientate către gen, în proiectele de buget, și lipsa unui cadru legislativ pentru integrarea BSG în procesul de planificare bugetară, așa cum se evidențiază în Hotărârile Guvernului nr. 933 și nr. 259. Au fost depuse eforturi pentru promovarea BSG, dar sunt necesare progrese suplimentare. Societatea civilă, împreună cu partenerii de dezvoltare, au construit inițiative la nivel local care urmăreau să accelereze agenda egalității de gen prin BSG. În ciuda dezvoltării capacităților autorităților locale și a instrumentelor de sprijin care au fost create de societatea civilă și partenerii de dezvoltare, BSG rămâne încă o provocare pentru autoritățile locale.

# Promovarea egalității de gen în administrația locală, prin măsuri concrete



**S**trategiile specifice de combatere a sexismului la nivelul administrației locale, care au fost sugerate mai sus, vor avea succes numai dacă sunt însoțite de eforturi de abordare a cauzelor fundamentale ale sexismului, prin promovarea mai sporită a egalității de gen, în administrația locală. Această secțiune finală oferă o scurtă prezentare generală a unor măsuri cheie pentru promovarea egalității de gen în administrația locală.

## Adoptarea măsurilor speciale temporare (MST) pentru administrația locală

Măsurile speciale temporare (MST) au drept scop „accelerarea îmbunătățirii poziției femeilor în vederea realizării egalității substanțiale cu bărbații și pentru a efectua schimbările structurale, sociale și culturale necesare pentru a corecta formele și efectele, trecute și actuale, ale discriminării împotriva femeilor, precum și a le oferi compensații pentru inegalitățile și prejudiciul suferit.”<sup>55</sup>

Cotele de gen (cea mai cunoscută formă de MST) s-au dovedit eficiente în creșterea reprezentării femeilor în organismele alese, la nivel mondial. Cotele de gen sunt fie instituite prin lege, fie voluntare. Există două forme de cote: cote de candidați și locuri rezervate. După cum sugerează și denumirea, cotele de candidați garantează un echilibru mai echitabil de gen între candidați, dar nu asigură îndeplinirea obiectivului. Cotele de locuri rezervate alocă o proporție desemnată de locuri pentru sexul subreprezentat, garantând astfel un nivel minim de reprezentare.

În Moldova, prin eforturile societății civile, au fost stabilite prevederi legale care impun partidelor politice să adere la o cotă minimă de gen de 40 la sută, atât în funcțiile lor de conducere, cât și pe listele de candidați. Aceste prevederi au fost introduse în Legea nr. 5-XVI privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (2006), Codul electoral (1997) și Legea nr. 294 privind partidele politice (2007). În plus, Codul electoral a fost modificat pentru a favoriza femeile, în anumite aspecte, cum ar fi optimizarea prevederilor de plasare și oferirea de sprijin financiar partidelor care promovează candidații femei, printre alte măsuri.

Această cotă obligatorie de 40%, introdusă în 2016 și aplicată, în mod oficial, la alegerile parlamentare anterioare, femeile fiind plasate predominant în posturi neeligibile, în partea de jos a listelor de candidați, a fost descurajată printr-un filtru suplimentar introdus în 2019. Partidelor li se cere acum să aloce cota de 40% la fiecare 10 posturi de pe listă, asigurând includerea a cel puțin patru femei sau bărbați.

Cotele sunt doar un fel de MST care pot fi adoptate pentru a spori reprezentarea femeilor. Alte abordări includ:

- campanii speciale în mass-media și activități de susținere;
- programe de dezvoltare a capacităților pentru femeile candidate și cele alese;
- sprijin de finanțare a campaniei pentru femeile care candidează pentru funcții;
- cote de partid voluntare
- bugetare sensibilă la gen, la nivel local<sup>56</sup>

## Alte reforme și politici structurale


Pe lângă modificările legislative ale legilor și sistemelor electorale, există multe inițiative care pot fi preluate la nivel local pentru a spori egalitatea de gen și, în consecință, a combate sexismul. Acestea includ măsuri implementate direct de autoritățile locale, precum și măsuri adoptate de către organismele naționale sau regionale pentru guvernarea autorităților locale. Pe scurt, acestea includ:





**Limitarea numărului de mandate succesive.** Limitele de mandat pentru consilieri promovează rotația aleșilor și deschid un nou spațiu în care femeile să poată concura. Propunerile privind limitele de mandat pot fi implementate cu o marjă de timp semnificativă, pentru a permite membrilor aflați în funcție să își atingă obiectivele de politică.




**Promovarea spațiilor de lucru inclusive din perspectivă de gen pentru consilierii locali.** Aceasta poate include instituirea programelor de concediu pentru creșterea copilului, asigurarea îngrijirii copiilor sau acoperirea costurilor de îngrijire a copiilor pentru consilierii locali, crearea oportunității de a participa online la ședințe și îmbunătățirea utilizării tehnologiei în vederea adaptării spațiului de lucru și revizuirea orelor de ședințe (evitând ședințele și evenimentele organizate seara sau la sfârșit de săptămână) pentru a permite participarea membrilor care sunt implicați în activități de îngrijire a familiei.


 **Adoptarea de politici privind egalitatea de gen în funcții de conducere.** Consiliile locale pot adopta politici pentru a promova egalitatea de gen prin activitățile consiliului, inclusiv asigurarea echilibrului în orice comisie și a unei reprezentări egale în rolurile de conducere.

 **Recrutare proactivă.** Autoritățile locale trebuie să promoveze, în mod public, recrutarea echilibrată din perspectivă de gen, înaintea perioadelor electorale, pentru a încuraja reprezentarea egală. Aceasta poate include sesiuni de creștere a gradului de conștientizare și informare.

 **Punct focal pe dimensiunea de gen.** Identificarea unui punct axat pe dimensiunea de gen sau a unui comitet pentru diversitate în cadrul administrației locale poate fi un mecanism de promovare a monitorizării și a noilor inițiative.

În Republica Moldova, puncte focale pe gender au existat în toate ministerele și departamentele din 1999, totuși capacitatea și alocațiile bugetare ale acestora sunt scăzute.

 **Formare.** Activitățile regulate de formare pentru consilierii locali, online și în persoană, pot ajuta la îmbunătățirea capacității de a recunoaște și combate sexismul, precum și de a deveni mai bine pregătiți pentru a dezvolta o politică locală receptivă, care promovează egalitatea în comunitate, precum și în cadrul instituției.

 **Utilizarea limbajului care include dimensiunea de gen, în documente și declarații publice (atât verbale, cât și scrise).** Uniunea Europeană definește limbajul care include dimensiunea de gen ca „un termen generic care acoperă utilizarea unui limbaj non-sexist, a limbajului incluziv sau a limbajului echitabil din punct de vedere al genului. Scopul limbajului neutru din punctul de vedere al genului este de a evita cuvintele care pot fi interpretate ca părtinitoare, discriminatorii sau denigratoare, prin sugerarea faptului că un singur sex sau gen social este norma. Utilizarea unui limbaj echitabil și favorabil incluziunii dimensiunii de gen ajută, de asemenea, la reducerea stereotipurilor de gen, promovează schimbarea socială și contribuie la atingerea egalității de gen.”<sup>57</sup> Principiul limbajului incluziv din punct de vedere al genului trebuie aplicat atât documentelor publice, cât și politicii interne și comunicării la toate nivelurile guvernamentale. Un exemplu de modalitate de a realiza acest lucru este Grecia, unde Secretariatul General pentru Egalitatea de Gen (GSGE) a elaborat un Ghid privind limbajul incluziv din punct de vedere al genului, în documentele publice. În mod similar, în urma unui sondaj realizat de un ONG, Cipru a întocmit o broșură/ghid care vizează depășirea limbajului sexismului în documentele serviciului public. Informațiile au fost ulterior comunicate în cadrul atelierelor organizate de Biroul Comisarului pentru Egalitatea de Gen și mecanismul național pentru drepturile femeilor.<sup>58</sup>

Pentru alte exemple, consultați:

*Genul în administrația locală: Culegere pentru formatori* (Programul Națiunilor Unite pentru așezările umane, 2008)

[https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source\\_BK\\_9-May.pdf](https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf)

*Manual pentru egalitatea de gen la nivel local.* (OSCE 2015).

<https://www.osce.org/bih/216636>

*Federația Municipalităților Canadiene. Pagină de resurse pentru femeile din administrația locală.*

<https://fcm.ca/en/programs/women-in-local-government>

P. Sheilds și M. Elias. *Manual privind genul și administrația publică*

*Manuale Elgar în administrația și managementul public* Feb 2022.

<https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781789904727/9781789904727.xml>

*Institutul Național Democrat. Ghid de implementare a evaluării de gen și a planificării acțiunilor pentru administrația locală (LGGAAP). 2023.*

<https://www.ndi.org/publications/local-government-gender-assessment-and-action-planning-implementation-guide>

## Concluzie

**S**toparea sexismului în administrația locală necesită un efort concertat din partea aleșilor locali în parteneriat cu societatea civilă, forțele de ordine și autoritățile regionale și naționale. Pornind de la date fiabile, ținte clare și înțelegere comună a sferei și naturii problemei, autoritățile locale pot adopta o serie de strategii pentru a aborda existența sexismului și a promova egalitatea de gen în politica locală.

Autoritățile locale și regionale își pot demonstra angajamentul de a pune capăt sexismului prin dezvoltarea unor structuri și politici adecvate pentru combaterea sexismului și promovarea egalității în cadrul instituțiilor lor. Alocarea de resurse suficiente și de structuri responsabilizarea angajaților asigură aplicarea și respectarea acestor angajamente. Dedicându-se practicilor transparente și creând culturi instituționale care să includă dimensiunea de gen, administrațiile locale construiesc încrederea publică și sunt mai capabile să își îndeplinească rolurile cu succes.

# Note

- <sup>1</sup> Council of Europe Action Plan for the Republic of Moldova 2021-2024. <https://rm.coe.int/prems-043221-eng-1501-action-plan-moldova-couv-texte-a4-bat-web/1680a22649>.
- <sup>2</sup> Council of Europe, Recommendation 449 (2020) "Fighting sexist violence against women in politics at local and regional level". <https://rm.coe.int/f1680a0c176>
- <sup>3</sup> Council of Europe, Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to Member States on preventing and combating sexism. <https://rm.coe.int/168093b26a>
- <sup>4</sup> Consiliul European, Recomandarea CM/Rec(2019)1 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind prevenirea și combaterea sexismului. <https://rm.coe.int/168093b26a>
- <sup>5</sup> Ibid.
- <sup>6</sup> iKnow Politics (Eu știu politică) (2018), Discuție privind participarea femeilor în administrația locală. [www.iknowpolitics.org/en/discuss/e-discussions/womens-participation-local-government](http://www.iknowpolitics.org/en/discuss/e-discussions/womens-participation-local-government)
- <sup>7</sup> Fondul Monetar Internațional. [www.imf.org/external/datamapper/NGDPDPC@WEO/UVK/EURO/EU](http://www.imf.org/external/datamapper/NGDPDPC@WEO/UVK/EURO/EU)
- <sup>8</sup> Forumul Economic Mondial, Raportul Global privind decalajul de gen 2023. [www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)
- <sup>9</sup> Uniunea Interparlamentară (2023), Clasamentul lunar al femeilor din parlamentele naționale. <https://data.ipu.org/women-ranking?month=7&year=2023>
- <sup>10</sup> PNUD Moldova (2020), Drumul anevoios spre egalitatea de gen în politica din Republica Moldova. Femeile române obțin victorii istorice. <https://undpmoldova.exposure.co/drumul-anevoios-catre-egalitatea-de-gen-in-politica-din-moldova?source=share-undpmoldova&fbclid=IwAR14aDm-rH4Cde5I0ArGtqqDUetkml3wW6c1GO8A1n9pWXSh6nTX9N7qAM>
- <sup>11</sup> ONU Femei Moldova (2020), Trei femei cu dizabilități care au făcut diferența în alegerile locale. <https://moldova.unwomen.org/ro/noutati-si-evenimente/noutati/2020/09/launching-of-documentaries>
- <sup>12</sup> Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, "Primare în umbră – Studiu privind reprezentarea femeilor și bărbaților în funcțiile electivale la nivel de primărie", 2023. [https://progen.md/wp-content/uploads/2023/11/Raport-alegeri-primari\\_2023-1.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2023/11/Raport-alegeri-primari_2023-1.pdf)
- <sup>13</sup> Ibid.
- <sup>14</sup> PNUD, "Progrese semnificative în reprezentarea de gen în alegerile locale din 2023, dar și abateri în aplicarea sistemului de cote duble", 4 decembrie 2023. <https://www.undp.org/ro/moldova/press-releases/progrese-semnificative-reprezentarea-de-gen-alegerile-locale-din-2023-dar-si-abateri-aplicarea-sistemului-de-cote-duble>
- <sup>15</sup> Codul electoral al Republicii Moldova, articolul 46 alin. (3) și articolul 137 alin. (2-3).
- <sup>16</sup> Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, 2023.
- <sup>17</sup> Vedeti rapoartele PNUD: „Infograficele Egalitatea de Gen în Procesele Electorale din Republica Moldova, iunie 2016, <https://www.undp.org/ro/moldova/publications/infograficele-egalitatea-de-gen-procesele-electorale-din-republica-moldova> „Analiza din perspectiva egalității de gen a alegerilor locale generale 2019”, ianuarie 2020, <https://www.undp.org/ro/moldova/publications/analiza-din-perspectiva-egalitatii-de-gen-alegerilor-locale-generale-2019>.
- <sup>18</sup> Cele ce urmează sunt o adaptare din Uniunea Canadiană a Angajaților Publici (UCAP), *Stop hărțuirii: ghid pentru filialele locale UCAP*, 14 august 2018. <https://cupe.ca/stop-harassment-guide-cupe-locals-1>
- <sup>19</sup> Platforma pentru Egalitate de Gen (2019), *Studiu privind violența împotriva femeilor în alegeri*. <https://egalitatedegen.md/biblioteca/participarea-femeilor-in-politica/>
- <sup>20</sup> Egalitatea de Gen (2021), *Raport privind monitorizarea discursului sexist în cadrul alegerilor parlamentare anticipate din 11 iulie 2021 în Republica Moldova*. <https://egalitatedegen.md/biblioteca/participarea-femeilor-in-politica/>
- <sup>21</sup> Asociația Promo-LEX, "Discursul de ură și instigare la discriminare în spațiul public și în mass-media din Republica Moldova în cadrul perioadei electorale pentru alegerile locale generale din 5 (19) noiembrie 2023", 28 februarie 2024. [https://promolex.md/wp-content/uploads/2024/02/Raport\\_DU\\_ALG2023\\_21.02.2024.pdf](https://promolex.md/wp-content/uploads/2024/02/Raport_DU_ALG2023_21.02.2024.pdf)
- <sup>22</sup> Egalitatea de Gen, „Platforma pentru Egalitate de Gen dezvăluie practici discriminatorii în discursul electoral din 2023”, 7 Decembrie 2023. <https://egalitatedegen.md/platforma-pentru-egalitate-de-gen-dezvaluie-practici-discriminatorii-discursul-electoral-din-2023/>

- <sup>23</sup> Blogul PNUD. *Blerta Cela: Și femeile pot vorbi despre politică*, 7 martie 2019. [www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/blog/2019/women-can-talk-politics-too.html](http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/blog/2019/women-can-talk-politics-too.html)
- <sup>24</sup> Promo-Lex (2020), *Raport privind discursul de incitare la ură și instigare la discriminare în spațiul public și mass-media din Republica Moldova în perioada campaniei electorale pentru alegerile prezidențiale din 1/15 noiembrie 2020*. <https://promolex.md/19403-raport-discursul-de-ura-si-instigare-la-discriminare-in-spatiul-public-si-in-mass-media-din-republica-moldova-in-cadru-campaniei-electorale-pentru-alegerile-prezidentiale-din-1-15-noiembrie-2020/?lang=ro>; Raport de monitorizare: Perspectiva de gen în discursul public și violența împotriva femeilor în cadrul alegerilor prezidențiale din 2020, în Republica Moldova. <https://egalitadedegen.md/biblioteca/participarea-femeilor-in-politica/>
- <sup>25</sup> Egalitatea de Gen (2021), *Raport preliminar privind violența împotriva femeilor la alegerile locale generale din 2019*. <https://egalitadedegen.md/biblioteca/participarea-femeilor-in-politica/>
- <sup>26</sup> A se vedea Ghidul și șablonul de evaluare a impactului asupra egalității elaborate de UK Research and Innovation (UKRI). <https://bbsrc.ukri.org/documents/equality-impact-assessment-guidance-template-pdf/>
- <sup>27</sup> *Statistica de gen*, [https://statistica.gov.md/en/statistic\\_indicator\\_details/28](https://statistica.gov.md/en/statistic_indicator_details/28).
- <sup>28</sup> Legea privind egalitatea din 2010, 11:1. La 19 noiembrie 2012, fostul prim-ministru, David Cameron, a vorbit la conferința anuală a Confederației Industrii Britanice și a anunțat că departamentele guvernamentale nu vor mai fi obligate să efectueze EIE. Acestea sunt încă utilizate, în mod voluntar, în multe regiuni.
- <sup>29</sup> Nadja (2023), 10 lucruri pe care guvernele le pot face pentru a pune capăt sexismului. [www.nadja.co/2023/01/31/10-things-governments-can-do-to-end-sexism/](http://www.nadja.co/2023/01/31/10-things-governments-can-do-to-end-sexism/)
- <sup>30</sup> Institutul European pentru Egalitatea de Gen (2015), *Atragerea tinerelor în politică: Proiectul „De la femeie la femeie”* (Portugalia). <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/portugal/bringing-young-women-politics-project-woman-woman>
- <sup>31</sup> UNFPA-EECA (2020), *O premieră în Moldova*. <https://eecpa.unfpa.org/en/news/premiere-moldova---eight-fathers-clubs-be-established-straseni-and-falesti-assistance-europe-0>
- <sup>32</sup> Menengage (*Bărbații se implică*) (2015), *Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova*. <https://menengage.unfpa.org/en/resources/men-and-gender-equality-republic-moldova>
- <sup>33</sup> Asociația suedeză a autorităților și regiunilor locale (2023). <https://skr.se/skr/englishpages.411.html>
- <sup>34</sup> Congresul Autorităților Locale și Regionale ale Consiliului European, Comisia de Guvernanță. Raportul CG35(2018) privind transparența și guvernarea deschisă, 7 noiembrie 2018. <https://rm.coe.int/transparency-and-open-government-governance-committee-rapporteur-andre/16808d341c>
- <sup>35</sup> Site-ul web al Parteneriatului pentru Guvernanță Deschisă. [www.opengovpartnership.org/](http://www.opengovpartnership.org/)
- <sup>36</sup> Rețeaua Asociațiilor Autorităților Locale din Europa de Sud-Est (NALAS) (2023). <http://www.nalas.eu/about-us/>
- <sup>37</sup> Rețeaua Femeile din Commonwealth în Administrația Locală (2020). [www.clgf.org.uk/what-we-do/women-in-local-government/](http://www.clgf.org.uk/what-we-do/women-in-local-government/)
- <sup>38</sup> Federația Municipalităților Canadiene. <https://fcm.ca/en/programs/women-in-local-government>
- <sup>39</sup> Orașe și Administrații Unite din Africa (UCLG Africa). [www.uclga.org/](http://www.uclga.org/)
- <sup>40</sup> Platforma Ushahidi.
- <sup>41</sup> Podcast *Nu Există Șansa a Doua*. <https://nosecondchances.ca/the-podcast/>
- <sup>42</sup> Podcast *Guvernarea*. [www.governing.com/23-percent-podcast](http://www.governing.com/23-percent-podcast)
- <sup>43</sup> Ghidul consilierului municipal din Ontario (2018). [www.ontario.ca/document/ontario-municipal-councillors-guide-2018/2-accountability-and-transparency](http://www.ontario.ca/document/ontario-municipal-councillors-guide-2018/2-accountability-and-transparency)
- <sup>44</sup> OSCE (2015) *Raport intermediar 14-28 mai 2015 privind Misiunea limitată de observare a alegerilor în Republica Moldova, alegeri locale*. [www.osce.org/files/f/documents/9/3/160886.pdf](http://www.osce.org/files/f/documents/9/3/160886.pdf)
- <sup>45</sup> Ordonanța Guvernului Georgiei N 200, „Cu privire la definirea regulilor generale de etică și conduită într-o instituție publică”, articolele 11(3), 14, 15. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3645402?publication=0>
- <sup>46</sup> Codul de conduită al municipiului Baghdati, articolele 14 și 15, disponibil în limba georgiană: <https://www.baghdati.gov.ge/wp-content/uploads/2021/06/baghdathis-munitsipalitetis-etikis-kodeqsi-bo-lo-varianti-gvantsa.pdf>; Codul de conduită al municipiului Vani, articolele 14 și 15, disponibil în limba georgiană: <https://shorturl.at/uyHY5>
- <sup>47</sup> *Codul etic de conduită OSCE pentru oficialii aleși*. [www.osce.org/files/f/documents/8/a/90885.pdf](http://www.osce.org/files/f/documents/8/a/90885.pdf)
- <sup>48</sup> Adaptat din Ghidul consilierului municipal din Ontario (2018). [www.ontario.ca/document/ontario-municipal-councillors-guide-2018/2-accountability-and-transparency](http://www.ontario.ca/document/ontario-municipal-councillors-guide-2018/2-accountability-and-transparency)
- <sup>49</sup> Guvernul Australiei de Vest, Comitetul de Standarde al Administrațiilor Locale. [www.dlgsc.wa.gov.au/local-government/local-governments/compliance-and-governance/local-government-standards-panel](http://www.dlgsc.wa.gov.au/local-government/local-governments/compliance-and-governance/local-government-standards-panel)



- <sup>50</sup> Raportul de investigare al Comisarului de integritate privind plângerea în temeiul Codului de conduită, #011717(F) cu privire la Vice-Primarul Michael Di Biase. [www.vaughan.ca/council/minutes\\_agendas/AgendaItems/SPCW0523\\_17\\_1.pdf](http://www.vaughan.ca/council/minutes_agendas/AgendaItems/SPCW0523_17_1.pdf)
- <sup>51</sup> Raportul anual al Comisarului pentru Drepturile Omului al Parlamentului Ucrainei privind respectarea și protecția drepturilor omului și a libertății cetățenilor Ucrainei, în 2022. / <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/en/year-of-work-by-the-ukrainian-parliament-commissioner-for-human-rights>
- <sup>52</sup> Equinet (2019), *Ombudsmanul pentru egalitatea de gen*. <https://equineteurope.org/eb/cp-slug-175/>
- <sup>53</sup> ONU Femei (2021), *Republica Moldova: Informare de țară privind egalitatea de gen*. <https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2022/02/republic-of-moldova-country-gender-equality-brief.pdf>
- <sup>54</sup> Ibid.
- <sup>55</sup> Recomandarea generală a Națiunilor Unite nr. 25, privind articolul 4, alineatul 1, din Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, privind măsurile speciale temporare. [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)
- <sup>56</sup> Notă: Bugetarea sensibilă la gen poate fi utilizată ca o măsură specială temporară pentru a corecta inegalitatea, totuși, aceasta este considerată, în general, o abordare care trebuie luată în considerare, în mod permanent, în cadrul planificării publice.
- <sup>57</sup> Limbajul neutru de gen în Parlamentul European (2018). [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL\\_Guidelines\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf)
- <sup>58</sup> Comisia pentru Egalitatea de Gen a Consiliului Europei (2018), *Compilație de bune practici pentru prevenirea și combaterea sexismului în statele membre ale Consiliului Europei*.



**P**revenirea și combaterea sexismului în politica locală este esențială pentru garantarea participării egale pentru femei și bărbați și pentru asigurarea faptului că perspectivele acestora sunt reprezentate la nivelul politicilor locale.

Acest ghid prezintă măsuri concrete pentru combaterea sexismului la nivel local și asigurarea faptului că femeile joacă un rol activ și semnificativ în procesul de luare a deciziilor. Ghidul este destinat utilizării de către autoritățile locale și asociațiile naționale ale acestora, precum și posibilele ținte ale violenței sexiste și ale discriminării de gen, cum ar fi candidatele și funcționarele locale de sex feminin.

Combaterea sexismului în administrația locală necesită un efort comun din partea tuturor nivelurilor de guvernare, în parteneriat cu organele de aplicare a legii și societatea civilă. Pașii practici, cum ar fi colectarea de date relevante, creșterea gradului de conștientizare și dezvoltarea capacităților pot crea o înțelegere comună a sferei de aplicare și a naturii problemei. În ansamblu, obiective clare și angajamentul din partea autorităților publice, însoțite de suficiente resurse pentru asigurarea responsabilizării, vor duce la structuri transparente, o cultură instituțională care să includă dimensiunea de gen și o mai mare egalitate.

RO

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Consiliul Europei este cea mai importantă organizație pentru drepturile omului de pe continent. Acesta cuprinde 46 de state membre, inclusiv toți membrii Uniunii Europene. Congresul Puterilor Locale și Regionale este instituția Consiliului Europei, responsabilă pentru consolidarea democrației locale și regionale în statele membre. Compus din două camere - Camera Autorităților Locale și Camera Regiunilor - și trei comitete, acesta reunește 612 aleși, reprezentând peste 130.000 de autorități locale și regionale.

The Congress



Le Congrès

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE