



Ministerul Afacerilor Interne
al Republicii Moldova



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK



**Raportul de progres pentru anul 2025 privind implementarea
Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de
Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027**

1. Introducere

Republica Moldova prioritizează implementarea Rezoluției 1325 a ONU ca pilon central în modernizarea sectorului de securitate, punând accent pe incluziune și respectarea drepturilor omului. Prin intermediul Hotărârii Guvernului 152/2023, statul și-a consolidat eforturile de a asigura participarea deplină a femeilor în menținerea păcii și gestionarea crizelor. Planul Național de Acțiuni 2023–2027 servește drept mecanism principal pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de apărare, procesul fiind monitorizat și gestionat la nivel central de către Ministerul Afacerilor Interne.

Pentru a garanta o coordonare interinstituțională fluidă și de durată, în cadrul Ministerului Afacerilor Interne funcționează Secretariatul 1325. Acesta acționează ca un nod central pentru cooperarea dintre autorități, fiind responsabil de analiza datelor și monitorizarea progresului național. Activitatea acestui organism beneficiază de suportul tehnic al UN Women, cu sprijinul financiar al Suediei și Danemarcei. Această cooperare a facilitat realizarea unor studii de referință, precum „Statutul femeilor în sectorul securității și apărării: între stabilitate și transformare”, care a oferit o bază empirică solidă pentru ajustarea intervențiilor publice.

Implementarea Programului se realizează în conformitate cu prevederile cadrului normativ național, documentelor de politici publice și Planului de acțiuni aprobat pentru perioada de implementare. Procesul de coordonare, monitorizare și evaluare a activităților prevăzute în Program este asigurat de către Ministerul Afacerilor Interne în calitate de autoritate responsabilă, în cooperare cu autoritățile naționale și instituțiile partenere implicate în realizarea obiectivelor stabilite.

Procesul de raportare a nivelului de implementare a Programului se realizează la intervale periodice conform prevederilor Hotărârii de Guvern 152/2023, prin elaborarea rapoartelor de progres, care reflectă gradul de realizare a acțiunilor planificate, rezultatele obținute, dificultățile întâmpinate și concluzii.

Obiectivele-cheie ale prezentului raport de progres sunt:

- evaluarea nivelului de implementare a acțiunilor prevăzute în Plan;
- analiza progreselor înregistrate în atingerea obiectivelor Programului;
- identificarea provocărilor și riscurilor aferente procesului de implementare;
- resursele financiare, administrative și instituționale utilizate pentru implementare în raport cu cele planificate;
- formularea concluziilor și stabilirea acțiunilor necesare pentru perioada următoare.

2. Sumar executiv

Progresele recente înregistrate de Republica Moldova pe dimensiunea egalității de gen sunt confirmate de indicatori internaționali de prestigiu: în anul 2025, țara noastră a atins o performanță istorică, ocupând locul 7 la nivel mondial în Indicele Global al Diferenței de Gen. Valorificând acest context favorabil, prezentul raport analizează evoluțiile specifice anului de referință și evaluează gradul de îndeplinire a obiectivelor asumate prin Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea” (FPS).

Contextul actual este definit prin consolidarea angajamentelor internaționale și a cadrului normativ național. Relevante în acest sens sunt Strategia Națională de Apărare (2024–2034) și Strategia Militară (2025–2035), care instituie integrarea perspectivei de gen drept componentă intrinsecă a politicilor de securitate. Includerea dimensiunii de gen în aceste două documente strategice pune un accent major pe investiția în capitalul uman, atât bărbați, cât și femei. În speță, pentru a se asigura transparența și competitivitatea procesului de selecție și numire în cadrul Forțelor Armate, Strategia Militară promovează aplicarea principiilor egalității de gen în conformitate cu Rezoluția 1325 a ONU. Această abordare integrată oferă un cadru echitabil în care femeile și bărbații au acces egal la oportunități și tratament corect în cadrul Forțelor Armate.

Eforturile susținute de reducere a disparităților sunt confirmate de indicatorii globali din 2025, care poziționează Republica Moldova:

- Locul 7 mondial în Raportul Global privind Diferența de Gen (WEF), cu un scor istoric de 81.3%;
- Locul 36 din 181 în Indicele Femei, Pace și Securitate (GIWPS), situând Republica Moldova în primele 40% cele mai performante state la nivel global (scor 0.821).

În acest context, prioritățile strategice pentru anul 2026 mențin continuitatea Planului Național, vizând șase piloni esențiali: de la creșterea reprezentării femeilor în structurile de forță și decizie, până la digitalizarea guvernării, protecția împotriva hărțuirii, suportul psihologic, asistența umanitară sensibilă la gen și transparența decizională prin cooperarea cu societatea civilă.

Anul 2024 a reprezentat un punct de cotitură pentru sectorul de securitate din Republica Moldova, fiind marcat de progrese legislative cu impact direct și de reușite simbolice de anvergură. Un pilon central al acestor reforme este Legea nr. 248/2024, care a redefinit statutul militarilor prin recunoașterea perioadei concediului pentru îngrijirea copilului ca vechime în serviciu. Această ajustare normativă, aplicabilă pe deplin din 2025, elimină un dezavantaj istoric și încurajează continuitatea carierei militare pentru părinți.

Din perspectivă operațională, 2024 a adus premiere istorice în leadership-ul polițienesc: pentru prima dată, la conducerea a trei Inspectorate de Poliție raionale (Leova, Călărași și Cantemir) au fost numite femei, validând deschiderea instituțională către competență, indiferent de gen.

În perioada 2023 - 2025, numărul total de angajați ai MAI a crescut semnificativ, de la 12.344 în anul 2023 la 16.553 în anul 2025, ceea ce reprezintă o majorare de aproximativ 34%. Creșterea este vizibilă atât în rândul bărbaților, cât și al femeilor, însă dinamica participării feminine este mai accentuată. Numărul femeilor angajate a crescut de la 3.262 în 2023 la 4.689 în 2025, adică cu aproximativ 44%, în timp ce numărul bărbaților a crescut cu circa 31%. Ca rezultat, ponderea femeilor în totalul angajaților MAI a crescut de la 26,43% în 2023 la 28,33% în 2025, după o ușoară scădere în 2024 (25,70%).

O tendință similară se observă și în cazul funcțiilor publice cu statut special. Numărul femeilor încadrate în aceste funcții a crescut de la 2.671 la 3.445, iar ponderea lor a urcat gradual de la 22,09% la 23,45%. Deși progresul este moderat, datele indică o creștere constantă a accesului femeilor în structurile operaționale și specializate ale MAI.

În ceea ce privește numărul femeilor aflate în funcții de conducere, acesta a crescut de la 289 la 451, însă ponderea acestora s-a menținut relativ redusă: 14,91% în 2023, 13,44% în 2024 și 14,68% în 2025.

O situație comparabilă este reflectată și în cazul funcțiilor de conducere cu statut special. Numărul femeilor a crescut de la 264 în 2023 la 389 în 2025, iar ponderea lor a urcat de la 14,09% la 15,50%. Evoluția din 2025 indică o îmbunătățire vizibilă față de anii precedenți și poate sugera un progres gradual în promovarea femeilor în poziții decizionale din structurile specializate ale MAI. Evoluția numerică confirmă această tendință:

- Rata de reprezentare - În cadrul Poliției Republicii Moldova, prezența femeilor a crescut de la 22,74% (2023) la 25,06% (2024).

- Funcții de conducere - În cadrul IGP, s-a înregistrat un avans constant, atingând pragul de 13,2%.

- O premieră în 2024 o reprezintă detașarea primei femei din cadrul IGC într-o misiune de menținere a păcii în Kosovo.

- În același timp, în 2025 Ministerul Apărării a detașat 9 femei în misiuni internaționale de menținere a păcii inclusiv în Sudanul de Sud, Republica Centrafricană, Kosovo și Liban.

În conformitate cu obiectivele strategice stabilite prin Planul Național de Acțiuni 2023–2027 și în contextul aniversării a 25-a a Rezoluției 1325 a ONU, concluziile prezentului raport analitic pentru anul 2025 reflectă o consolidare substanțială a arhitecturii de securitate și apărare a Republicii Moldova prin integrarea dimensiunii de gen. Operaționalizarea politicilor FPS la nivel național generează beneficii concrete în domeniile esențiale:

- Siguranța comunitară - O prezență feminină sporită corelează cu o încredere mai mare a populației în instituțiile de forță.

- Reacția la crize - Vocea și empatia femeilor sunt indispensabile în gestionarea situațiilor tensionate și în protecția grupurilor vulnerabile împotriva violenței.

Semnalele pozitive din partea partenerilor europeni încurajează accelerarea implementării Programului Național 2023–2027. Pentru ciclul 2026-2027, eforturile trebuie direcționate către securizarea resurselor financiare necesare și transpunerea studiilor de referință în modificări normative concrete, asigurând astfel sustenabilitatea progreselor realizate. Obiectivele centrale pentru perioada următoare includ:

- Consolidarea rețelelor de leadership: Sprijinirea femeilor lideri din sectorul de ordine publică.
- Modelarea viitorului: Oferirea unor repere de leadership etic și curajos pentru tinerele care aspiră la o carieră în sistemul de securitate.
- Normalizarea incluziunii: Transformarea echității de gen dintr-o prioritate politică într-o realitate instituțională firească.

Obiectivele generale ale Programului derivă din prevederile Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea și sunt orientate spre consolidarea reprezentării calitative a femeilor în sectorul de securitate și apărare, precum și spre dezvoltarea unui sector incluziv, eficient și rezilient. Totodată, acestea contribuie la promovarea egalității de gen, consolidarea mecanismelor de protecție și participare, precum și la realizarea angajamentelor naționale și internaționale asumate de Republica Moldova în domeniul securității și drepturilor omului, fiind structurate în următoarele obiective specifice:

Obiectivul general 1: creșterea nivelului de participare și reprezentare a femeilor în sectorul de securitate și apărare implică asigurarea creșterii participării femeilor în procesul decizional atât pe plan național și regional, cât și în cadrul instituțiilor internaționale și al mecanismelor pentru prevenirea, conducerea și rezolvarea conflictelor, în operațiunile de menținere a păcii, în special, în rândul observatorilor militari, militarilor, civililor și reprezentanților structurilor din sectorul de securitate și apărare.

Prin intermediul acestui obiectiv se vor dezvolta capacitățile și abilitățile femeilor din sectorul de securitate și apărare pentru a participa la toate nivelurile și toate procesele de asigurare a păcii și securității, inclusiv pentru a se implica în procesul de luare a deciziilor. În cadrul activităților din prezentul Program, femeile vor fi abilitate și sensibilizate să fie active în promovarea unui sector incluziv, prin reducerea stereotipurilor și barierelor legate de rolul și importanța femeilor în sectorul de securitate și apărare.

Obiectivul specific 1: Îmbinarea politicilor interne și externe pentru promovarea Agendei „Femeia, pacea și securitatea”

Principalele realizări:

1. Includerea concediului de îngrijire a copilului în calculul vechimii militare (Legea 162/2005) reprezintă un succes istoric în protecția socială;

2. Centrul Național Anticorupție (CNA) a asigurat informarea a 153 de angajați, în timp ce Academia „Ștefan cel Mare” a utilizat metode interactive (mese rotunde) pentru a integra dimensiunea de gen în rândul tinerilor ofițeri;

3. Extinderea teritorială a informării în regiuni-cheie (Ungheni, Cimișlia, Sângerei), implicând peste 260 de actori locali și care a permis adaptarea mesajelor FPS la specificul comunităților, facilitând înțelegerea rolului femeilor în prevenirea conflictelor și mediere;

4. Ministerul Apărării a demonstrat un leadership activ prin campania „InfoArmat” și revista „Oastea Moldovei”, producând 14 interviuri complexe și jurnale de misiune care documentează experiența femeilor în operațiuni de menținere a păcii (UNIFIL, KFOR). Armata Națională a raportat o creștere a efectivului feminin la 22% în 2025. Un progres calitativ semnificativ este participarea în contingentele de pace (KFOR/UNIFIL), unde ponderea femeilor a depășit 9%;

5. IGPF a promovat 20 de istorii de succes, în timp ce IGSU a utilizat mediul cinematografic (filme documentare în proiectul „No Woman's Work”) pentru a evidenția femeile în domenii non-convenționale.

Dificultăți și riscuri:

Deși majoritatea acțiunilor sunt în proces de realizare sau finalizate, se observă o asimetrie în implementarea anumitor indicatori. Cât privește realizările parțiale ale unor acțiuni, analiza compatibilității legislației naționale cu standardele internaționale a fost realizată fragmentat, prin intermediul studiilor sectoriale, nefiind încă finalizată ca un document unitar de reformă. Cu toate acestea, sustenabilitatea succeselor din 2025 depinde de capacitatea de a transpune datele studiilor recente în modificări normative concrete în ciclul 2026-2027.

Lecții învățate:

Implementarea obiectivului a demonstrat că creșterea record a reprezentării feminine (22% în structuri, peste 9% în misiuni) și extinderea teritorială sunt strâns legate de adoptarea unor măsuri concrete de susținere a personalului, precum recunoașterea vechimii militare în concediul de maternitate.

Totuși, principala lecție este că simpla acumulare de date calitative și realizarea de audituri intersectoriale în 2025 nu garantează o reformă sistemică, fragmentarea analizelor sectoriale a blocat elaborarea unui document unitar de modificare a legislației, ceea ce arată că succesul pe termen lung depinde exclusiv de capacitatea instituțională de a transpune rapid concluziile studiilor în proiecte de acte normative concrete în ciclul 2026-2027.

Obiectivul specific 2: Asigurarea egalității de gen prin aplicarea perspectivei holistice de încurajare a femeilor să participe activ în sectorul de securitate și apărare

Principalele realizări:

- Organizarea atelierului dedicat promovării participării femeilor în misiuni și operațiuni internaționale de menținere a păcii. La acest program au participat 19 angajate ale IGC și 4 ofițere din cadrul SPPS, scopul fiind creșterea legitimității și credibilității intervențiilor Republicii Moldova sub mandat internațional;
- Reprezentantele Ministerului Apărării au participat la forumuri de prestigiu, precum Conferința NATO de la Bruxelles („Dincolo de 1325: reflecții asupra a 25 de ani de activitate”) și Reuniunea miniștrilor apărării din Europa de Sud-Est de la Belgrad. Aceste platforme au permis prezentarea reușitelor naționale pe Agenda FPS și schimbul de bune practici cu omologi internaționali;
- Prin sprijinul UN Women, 22 de membre AFAN au beneficiat de programe de teambuilding și leadership, vizând sporirea coeziunii interne. Un moment de referință a fost dialogul din 31 octombrie, care a reunit 42 de membre din armată, poliție și procuratură, servind drept platformă de reflecție asupra lecțiilor învățate în cei 25 de ani de la adoptarea Rezoluției 1325;
- Noi structuri sunt în proces de formare. De exemplu, ANP a programat lansarea propriei asociații pentru martie 2026, beneficiind de asistența UN Women pentru elaborarea cadrului statutar;
- Campaniile de informare desfășurate în 2025 au atins o audiență record, utilizând tehnici moderne de comunicare digitală pentru a evidenția rolul femeilor în securitate (organizate de Serviciul Vamal, IGSU, IGPF, Academia „Ștefan cel Mare”);
- Colaborarea cu partenerii internaționali a propulsat succesele Moldovei pe scena globală, cum ar fi campania 1325+25, evoluția în indicele global, dialogul cu mass-media de Ziua Forțelor de Menținere a Păcii.
- Un aspect inovator al anului 2025 a fost focusul pe limbajul conducătorilor. MAI, Ministerul Apărării și SIS au revizuit discursurile oficiale și mesajele publice pentru a asigura utilizarea unui limbaj incluziv, eliminând conotațiile discriminatorii și promovând respectul pentru diversitate în cadrul ceremoniilor oficiale și al comunicării interne.

Dificultăți și riscuri:

Analiza Obiectivului specific nr. 2 indică o realizare progresivă și susținută, inclusiv creșterea vizibilității prin campanii online și consolidarea dialogului între asociațiile de femei din diferite instituții (Armata Națională, Poliție, Vamă). În acest context, se constată lipsa dificultăților/riscurilor, având în vedere că dintre cele 6 acțiuni, 2 acțiuni au fost realizate, iar 4 acțiuni sunt în proces de implementare.

Lecții învățate:

Asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare necesită aplicarea unei perspective holistice, bazate pe participarea activă a femeilor, consolidarea competențelor profesionale și integrarea principiilor Agendei Femeia, Pacea și Securitatea (FPS) în procesele instituționale și decizionale. Experiența implementării activităților din perioada de raportare demonstrează că intervențiile specializate, cooperarea interinstituțională și parteneriatul cu organizațiile societății civile contribuie la creșterea nivelului de asumare instituțională, la schimbarea percepțiilor sociale și la sporirea participării femeilor, inclusiv în funcții de conducere și misiuni internaționale. Totodată, lecțiile învățate evidențiază necesitatea continuării reformelor legislative și instituționale, fundamentate pe date și evaluări sistematice, pentru eliminarea barierelor structurale și asigurarea unor schimbări sustenabile și incluzive pe termen lung.

Obiectivul specific 3: Participarea femeilor din sectorul de securitate și apărare în consolidarea păcii la nivel regional și internațional

Principalele realizări:

1. Ministerul Apărării a raportat menținerea unei cote de reprezentare a femeilor de peste 9% în contingentele naționale desfășurate în misiunile KFOR (Kosovo) și UNIFIL (Liban). Această performanță aliniază forțele armate naționale la cerințele stricte de gen ale ONU;
2. În total, pe parcursul anului 2025, au fost detașate 9 femei (5 în componența contingentelor și 4 în misiuni individuale). Suplimentar, prin intermediul MAE, a fost facilitată rotația cadrelor militare în operațiunile sub egida ONU, incluzând 4 femei ofițere;
3. Inspectoratul General de Carabinieri și-a extins prezența internațională prin detașarea a 2 angajate în cadrul Forței Multinaționale de Menținere a Păcii din Kosovo (KFOR);

4. Cea mai vastă arie de intervenție în 2025 pe obiectivul specific 3 a vizat instruirea personalului, atingând un număr record de beneficiari la toate nivelurile ierarhice. Academia „Ștefan cel Mare” a instruit un număr impresionant de peste 550 de persoane, acoperind cursuri de formare managerială de nivel I și II, precum și formarea inițială a ofițerilor. Remarcabilă este includerea a 4 șefi de inspectorate de poliție și INI a IGP în programe de mentorat destinate dezvoltării abilităților manageriale sensibile la gen;

5. În ceea ce privește protecția grupurilor vulnerabile și managementul crizelor umanitare, activitățile au vizat în mod direct diminuarea riscurilor asociate conflictului din regiune, cu accent pe protecția refugiaților și a femeilor afectate de crize. Ministerul Muncii și Protecției Sociale a desfășurat campanii de informare pentru aproximativ 200 de refugiați din Ucraina (Ungheni, Călărași, Nisporeni), axate pe reducerea riscurilor traficului de ființe umane și accesul la servicii psiho-sociale.

Dificultăți și riscuri:

În ciuda progreselor evidente în formare și misiuni, anumite direcții strategice rămân în dificultate de finanțare:

1. Activitatea 3.4 din Raportul tabelar pe marginea implementării Planului de acțiuni al Programului, ce vizează creșterea numărului de femei în posturi de atașați militari sau ofițeri de legătură în străinătate, este marcată ca nerealizată din cauza lipsei bugetului alocat. Aceasta reprezintă o barieră în calea reprezentării feminine în diplomația de securitate;

2. Deși procesul de aliniere la standarde internaționale este în curs (susținut de studii precum cel al I4DD), transpunerea completă a acestor standarde în reglementări interne unitare necesită un ritm mai accelerat în următoarea perioadă de raportare.

Lecții învățate:

Obiectivului specific nr. 3 evidențiază un contrast între succesul operațional extern (misiuni de pace) și cel de instruire internă, pe de o parte, și dificultatea de a finanța poziții de reprezentare strategică în străinătate, pe de altă parte. Această secțiune subliniază necesitatea unei planificări bugetare mai riguroase pentru 2026-2027 pentru a asigura prezența femeilor în diplomația de securitate.

Obiectivul general 2: prevenirea inechităților, violenței și hărțuirii în sectorul de securitate și apărare prin reducerea riscurilor și eliminarea consecințelor asociate discriminării urmărește adoptarea unor măsuri necesare sau speciale pentru protejarea drepturilor femeilor și fetelor, asigurarea protecției în cazuri de violență și hărțuire, asigurarea securității fizice, a sănătății, a securității economice și respectarea caracterului civil și umanitar. Acest

obiectiv va contribui la identificarea, raportarea și investigarea inechităților și ilegalităților ce afectează femeile în sectorul de securitate și apărare și la promovarea drepturilor femeilor și fetelor prin acces la servicii calificate și de calitate.

Obiectivul specific 4: Reducerea barierelor și a stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare

Principalele realizări:

1. Implicarea Ministerului Apărării în ateliere care combină dimensiunea de gen cu cea a minorităților etnice;
2. Utilizarea „vizibilității strategice” prin campanii precum „Alege sigur!” și simpozionul „8 Femei în Uniformă”, la care a participat IGM. Aceste evenimente nu sunt doar exerciții de imagine, ci instrumente de recrutare subtilă, oferind modele de succes tinerelor care ar putea ezita să urmeze o carieră într-un domeniu perceput ca masculin;
3. Utilizarea femeilor ca agenți ai schimbării în domenii tehnologice (drone, cyber) sparge stereotipurile clasice legate de forța fizică;
4. Integrarea protecției femeilor refugiate în planul național de securitate a crescut reziliența comunitară.

Tabelul nr. 1 - Raportări instituționale 2025, Analiza PISA

Instituție	Activitate și impact în anul 2025	Participanți (date agregate)
Ministerul Apărării	Atelier privind rolul femeilor și minorităților etnice în sectorul de securitate	30 reprezentanți ai unităților militare
Serviciul de Informații și Securitate	Curs „Perspectiva de gen și prevenirea discriminării”; participare la evenimente conexe	20 ofițeri (curs), 15 ofițeri (evenimente)
Inspectoratul General pentru Migrație	Leadership feminin, misiuni de pace și campania „8 Femei în Uniformă”	4 angajate (instruiri de înalt nivel)

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	Ateliere leadership, monitorizare CEDAW și prevenirea hărțuirii sexuale.	11 angajați
A.O. PISA	Elaborarea broșurii „5 stereotipuri despre femei în securitate”	Impact public larg/Societatea civilă

Dificultăți și riscuri:

Anul 2025 indică o tranziție clară de la politici declarative la acțiuni operaționale, cu un accent deosebit pe instruirea profesională, revizuirea mecanismelor de raportare a hărțuirii și adaptarea limbajului instituțional. Totuși, persistența unor fenomene precum sub-raportarea cazurilor de hărțuire și rezistența la schimbare în eșaloanele manageriale superioare subliniază caracterul neuniform al progresului.

Analiza care vizează aplicarea principiului „Toleranță zero” față de violență și hărțuire, scoate la iveală o discrepanță majoră între datele oficiale și realitățile sociologice identificate în studiile independente. În anul 2025, majoritatea instituțiilor (SIS, SV, IGC, IGSU, IMO) au raportat zero cazuri de hărțuire sexuală sau psihologică.

Deși acest rezultat ar putea fi prezentat ca un succes, experții în domeniu avertizează că „zero raportări” într-un sistem cu mii de angajați este adesea un indicator al lipsei de încredere în mecanismele de protecție sau al fricii de represalii profesionale. Singura instituție care prezintă o dinamică reală este IGP, unde linia specializată „Fii în siguranță la locul de muncă” a recepționat 4 apeluri, rezultând un raport de autosesizare. Chiar dacă elementele de hărțuire nu au fost confirmate ulterior, existența canalului de comunicare și utilizarea acestuia sunt semne de maturitate instituțională.

Tabelul nr. 2 - Date agregate din raportările instituționale 2025

Instituție	Cazuri identificate/raportate în 2025	Observații privind mecanismele
IGP	4 apeluri / 1 raport autosesizare	Mecanism activ (Linia „Fii în siguranță”)
Serviciul Vamal (SV)	0	Regulament nou aprobat în feb. 2025
SIS	0	Instruire debutanți pe teme de hărțuire
IGC / IGSU / IMO	0	Monitorizare internă fără incidente raportate

Campanii Activism	315 participanți (instruiri hărțuire)	MA, MAI, ANP cu sprijin UN Women
-------------------	---------------------------------------	----------------------------------

Lecții învățate:

În cazul SIS, integrarea tematicii Rezoluției 1325 în programul de formare profesională a ofițerilor debutanți reprezintă o lecție învățată din ciclurile anterioare, schimbarea mentalității este mai eficientă dacă începe de la etapa de recrutare și formare inițială.

Lecția învățată în acest context este necesitatea de a trece de la „raportarea pasivă” la „identificarea proactivă”. Faptul că SV a aprobat în februarie 2025 un nou Regulament privind procedura de prevenire și examinare a cazurilor de hărțuire reprezintă un pas normativ esențial. Totuși, succesul acestui regulament va depinde de modul în care angajații percep siguranța procesului de raportare. Campaniile de activism, precum „16 zile de activism”, au instruit 315 persoane în 2025 (inclusiv bărbați și băieți), punând un accent deosebit pe violența digitală și pe modul de raportare a comportamentului discriminatoriu. Această includere a bărbaților în dialog este crucială pentru a transforma „toleranța zero” dintr-o obligație feminină într-o normă etică colectivă.

În anul 2025, s-a observat o continuare a eforturilor de monitorizare începute în 2024. Rezultatele chestionării anonime din cadrul SIS sunt vizibile: deși 88% dintre femei se simt în siguranță, un procent de 32% fie cunosc cazuri de vulnerabilitate, fie au fost expuse personal unor riscuri. Această nuanțare a datelor este vitală pentru ajustarea politicilor de prevenire. În ceea ce privește limbajul, s-a produs o schimbare de la „eradicarea urii” la „promovarea incluziunii”. MA a raportat că toate mesajele sunt conforme egalității de gen, în timp ce SPPS a instruit peste 64% din personal (inclusiv 56,99% bărbați) cu referire la prevederile Codului de conduită și importanța limbajului nediscriminatoriu.

Unul dintre cele mai dinamice domenii în 2025 a fost instruirea autorităților locale și gestionarea problematicii refugiaților. MMPS, cu suportul UN Women și UNHCR, a demonstrat o capacitate de mobilizare impresionantă, instruind peste 1600 de specialiști în 120 de evenimente.

Acest efort de „localizare” a Agendei FPS este răspunsul direct la lecțiile învățate în primii ani ai crizei refugiaților din Ucraina. Instruirea psihologilor în evaluarea traumei și a asistenților sociali în identificarea timpurie a violenței în bază de gen (GBV) reprezintă o investiție în stabilitatea socială pe termen lung.

Tabelul nr. 3 - Rapoarte MMPS și IGM 2025

Entitate / Partener	Acțiune de impact 2025	Rezultate cantitative / grup țintă
---------------------	------------------------	------------------------------------

MMPS / UNHCR	Instruiri prevenire GBV și trafic de persoane.	83 reprezentanți APL; 24 specialiști centre plasament
MMPS / UN Women	Campania „Moldova fără Violență – #NICIOSCUZĂ”.	1000 participanți la lansare (Chișinău, Bălți, Cahul)
IGM / CCR	Sesiuni de informare în centre de cazare și școli.	215 elevi; 60+ refugiați și străini instruiți
Platforma dopomoga.gov.md	Acces la informații pentru refugiați.	Materiale în RO, RU, UKR și limba romani

Integrarea refugiaților prin combaterea stereotipurilor a inclus activități inovatoare, cum ar fi atelierele de confecționare a panglicilor tematice și discuțiile despre discriminare în școlile din mun. Bălți și Chișinău. Aceste acțiuni previn fenomenul de xenofobie și discriminare intersecțională, unde femeile refugiate pot deveni ținte duble ale prejudecăților. Lecția învățată este că reziliența unei țări în fața crizelor externe depinde de coeziunea socială internă, care nu poate fi obținută fără o protecție specifică pentru femei și fete.

Anul 2025 a reconfirmat faptul că societatea civilă nu este doar un observator, ci un partener activ în implementare. PISA a jucat un rol central în demontarea miturilor profesionale prin broșura dedicată stereotipurilor, care explică de ce aptitudinile de conducere nu sunt determinate de gen. De asemenea, colaborarea cu „Institutum Virtutes Civilis” pentru instruirea specialiștilor în politici publice din cadrul MA introduce o metodologie modernă: „perspectivele comportamentale”. Aceasta este o lecție strategică majoră care demonstrează că politicile de gen nu trebuie doar scrise corect, ci trebuie să rezoneze cu necesitățile umane reale pentru a fi aplicate. Înțelegerea modului în care prejudecățile cognitive afectează luarea deciziilor este cheia pentru a construi un Guvern mai transparent și mai incluziv, precum și o societate bazată pe echitate, participare și încredere în instituțiile publice.

Obiectivul specific 5: Asigurarea în mod echitabil a oportunităților pentru femei și bărbați privind concilierea vieții profesionale cu cea de familie

Principalele realizări:

1. Instituții precum SIS (35 de ofițeri), Ministerul Apărării (30 reprezentanți) și IGSU al MAI (11 angajați) au desfășurat sesiuni intensive despre perspectiva de gen și leadership feminin. Totodată, peste 64% din personalul SPPS a fost instruit privind Codul de Conduită, punând accent pe utilizarea unui limbaj nediscriminatoriu de către conducători;

2. La 17 ianuarie 2024, în cadrul Inspectoratului Național de Securitate Publică (INSP) al IGP al MAI, în colaborare cu UN Women și cu sprijinul financiar al Suediei, a fost inaugurată o cameră pentru copii, dotată cu tot echipamentul necesar pentru a asigura confortul și necesitățile copiilor. Pe parcursul anului 2025, circa 50 de copii au beneficiat de această oportunitate;

3. În domeniul asistenței psihologice, s-a trecut de la un suport reactiv la programe structurate de consiliere pentru angajații aflați în condiții de risc și familiile acestora. Utilizarea intensă a serviciilor în cadrul IGSU și IGP demonstrează o reducere a stigmei legate de sănătatea mentală în rândul polițiștilor și salvatorilor. Elaborarea ghidului metodologic de către Academie asigură o bază teoretică unitară pentru intervențiile viitoare;

4. În 2025, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI a integrat dimensiunea de gen în toate nivelurile de instruire.

Tabelul nr. 4 - Impactul activităților psihologice în anul 2025

Instituție	Impactul activităților psihologice în anul 2025
IGP	855 sesiuni pentru 588 angajați în zona de securitate (creștere masivă față de 2024).
IGSU	1551 ședințe de consiliere, 1394 chestionare și 22 ședințe de training/team-building.
SPPS	Birou dedicat; 3,2% din întreg personalul a beneficiat de asistență gratuită.
Academia „Ștefan cel Mare”	Elaborarea Ghidului metodologic privind intervențiile pentru personalul MAI și familii.
SIS / MA	Suport asigurat prin regulamente și instrucțiuni interne la cerere.

Dificultăți și riscuri:

1. Persistența ideii că bărbații sunt „lideri înnașcuți” continuă să limiteze promovarea femeilor, în pofida competențelor dovedite;

2. Dependența de donatori externi pentru majoritatea activităților de instruire pune sub risc sustenabilitatea pe termen lung a acestor reforme;

3. Obiectivul specific nr. 5 relevă o discrepanță între consolidarea asistenței psihologice și stagnarea infrastructurii de suport pentru familiile angajaților.

4. Se constată o dezvoltare semnificativă a serviciilor psihologice, însă progresul privind crearea parteneriatelor între angajatorii din sectorul de securitate și instituțiile de educație timpurie rămâne limitat. Deși această măsură a fost planificată pentru sprijinirea familiilor cu copii de până la 7 ani, sub-obiectivul respectiv nu a fost realizat, ceea ce evidențiază necesitatea consolidării coordonării interinstituționale între MEC, autoritățile administrației publice locale și instituțiile din sectorul de securitate și apărare. În lipsa unor soluții accesibile și funcționale de îngrijire a copiilor, barierele care afectează participarea și promovarea profesională a femeilor continuă să persiste, aspect confirmat inclusiv de percepțiile evidențiate în studiile realizate de UN Women;

5. Cu referire la acțiunea privind promovarea implicării bărbaților în viața de familie și în responsabilitățile de îngrijire, progresele înregistrate se află într-o etapă incipientă, având preponderent un caracter declarativ și de sensibilizare, fără a fi susținute de măsuri instituționale și mecanisme aplicabile suficient de consolidate.

Lecțiile învățate:

Experiența Ministerului Apărării evidențiază faptul că aplicarea unei abordări integrate, care corelează dimensiunea de gen cu apartenența la minorități etnice, permite o identificare mai precisă a barierelor existente în procesele de recrutare și integrare profesională. Totodată, deși majoritatea instituțiilor au raportat lipsa cazurilor de hărțuire în anul 2025, rezultatele studiilor independente indică persistența unor vulnerabilități sistemice, inclusiv percepția a 34,4% dintre femei privind dificultatea asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea personală, precum și existența reticenței de a raporta incidentele din cauza posibilelor consecințe profesionale negative, factor care continuă să influențeze fenomenul de subraportare a cazurilor.

Obiectivul general 3: protecția prin intermediul bunei guvernări și capacități dezvoltate presupune întreprinderea măsurilor speciale pentru prevenirea violenței împotriva femeilor prin urmărirea în justiție a celor care încalcă legile internaționale și sprijinirea inițiativelor femeilor în procesul de pace și rezolvare a conflictelor. Acest obiectiv va sprijini și va accelera măsurile de protecție pentru femeile și fetele afectate de discriminare și inechități în sistemul de securitate și apărare, instruirea personalului pentru a oferi un răspuns consolidat, precum și pentru a contribui la protecția victimelor prin măsuri apropiate și specifice acestora.

Obiectivul specific 6: Consolidarea unui sistem operațional și funcțional de raportare până la sfârșitul anului 2027 și a cel puțin 100 de persoane consiliate cu scopul eradicării fenomenului discriminării, hărțuirii sexuale și morale și al violenței în bază de gen

Principalele realizări:

1. Serviciul Vamal a raportat formarea a 117 funcționari, inclusiv manageri și debutanți, în domeniul identificării hărțuirii, în timp ce Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a mobilizat aproximativ 1310 angajați în sesiuni dedicate prevenirii conflictelor și violenței domestice;
2. Academia „Ștefan cel Mare” a elaborat suporturi de curs online pentru prevenirea hărțuirii sexuale și a integrat în programul de masterat la Drept o disciplină obligatorie despre prevenirea și combaterea discriminării pe motive de prejudecată.
3. În mai 2025, cu suportul Asociației de promovare a egalității de gen și GS Foundation, finanțată de Ministerul Federal al Afacerilor Externe din Germania, a fost elaborat un ghid „Suport de curs pentru Poliția sensibilă la dimensiunea de gen”, transmițând în mod eficient învățarea în cascadă și abilitându-și colegii.
4. Maturizarea asistenței psihologice - volumul de consilieri indică o reducere a stigmei privind sănătatea mentală în profesiile de risc.
5. Implicarea a peste 1300 de salvatori în prevenirea violenței domestice arată că angajații din securitate devin agenți ai schimbării în comunitate.

Dificultăți și riscuri:

În cadrul eforturilor de digitalizare a mecanismelor de control intern și de profesionalizare a personalului responsabil de gestionarea cazurilor de discriminare și hărțuire, implementarea unui sistem formal de avertizare timpurie („Early Warning System”) a înregistrat o lipsă de progres în perioada de raportare.

Totuși, instituțiile din sectorul de securitate și apărare au compensat aceste constrângeri prin valorificarea platformelor digitale existente și extinderea rețelelor de instruire la nivel teritorial, asigurând continuitatea activităților de consolidare a capacităților. În același timp, analiza evidențiază existența unor domenii în care progresul a fost limitat sau absent, inclusiv în ceea ce privește ajustarea normelor de conduită pentru administrația publică locală din perspectiva egalității de gen. Lipsa unor evoluții semnificative în anul 2025 indică necesitatea consolidării mecanismelor de coordonare și armonizare între prioritățile stabilite la nivel central și procesele de implementare la nivel local.

Lecții învățate:

Experiența derivată din implementarea Obiectivului specific nr. 6 care scoate în evidență faptul că extinderea organizării instruirilor și integrarea academică a suporturilor de curs online și de masterat sunt esențiale pentru maturizarea asistenței psihologice și reducerea stigmei asociate raportării hărțuirii. Din perspectiva operațională,

succesul digitalizării este parțial, indicând faptul că sustenabilitatea eradicării discriminării până în 2027 depinde de eliminarea decalajului dintre nivelul central și cel local, fiind critică extinderea acestor mecanisme digitale și ghiduri specializate către administrația publică locală, unde ajustarea normelor de conduită a stagnat.

Obiectivul specific 7: Dezvoltarea unui sistem incluziv de protecție a drepturilor femeilor în sectorul de securitate și apărare prin creșterea ponderii în poziții decizionale/operaționale până la cel puțin 10% și cel puțin 5000 de persoane admise în scop umanitar, asistate pentru integrarea în societate

Principalele realizări:

1. Serviciul Tehnologii Informaționale și Inspectoratul de Management Operațional al MAI au raportat aplicarea unor proceduri transparente, rezultând o absență totală a contestațiilor privind discriminarea în procesele de angajare;

2. Inspectoratul General de Carabinieri al MAI a început utilizarea profilelor psihologice ale funcțiilor pentru a exclude selecția bazată pe gen, punând accent pe abilitățile tehnice necesare postului;

3. S-au intensificat instruirile pentru formatorii în resurse umane, Administrația Națională a Penitenciarelor pregătind 17 ofițeri în domeniul formării adulților cu accent pe perspectiva de gen;

4. Instituțiile subordonate ale MAI au integrat dimensiunea de gen în gestionarea riscurilor externe. IGSU al MAI a început să includă nevoile specifice ale femeilor și bărbaților în planurile locale de răspuns la dezastre și în proiectele de gestionare a deșeurilor, vizând reducerea vulnerabilităților climatice;

5. realizare simbolică, dar cu impact sistemic major, este prezența a două femei în funcția de șefe ale Inspectoratelor de Poliție la nivel local în cadrul IGP, succesul acestora fiind susținut prin programe de mentorat și coaching. Această evoluție este esențială în contextul în care datele istorice indicau rate de reprezentare extrem de scăzute în funcțiile manageriale, cum ar fi cele 2% înregistrate anterior în cadrul SPPS;

6. Aprobarea Programului național privind integrarea străinilor 2025-2027. Rezultatele practice sunt deja vizibile: la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă au fost înregistrate 540 de persoane strămutate din Ucraina, dintre care 350 sunt femei, reușindu-se încadrarea în câmpul muncii a aproape 200 de persoane.

Dificultăți și riscuri:

În pofida unei execuții bugetare corespunzătoare și a progreselor înregistrate în 8 din 11 acțiuni planificate, persistă vulnerabilități în implementarea programelor de mentorat și leadership în domeniul protecției drepturilor omului, existând riscul extinderii întâzierilor asupra activităților prevăzute pentru anul 2027. Deși au fost promovate

măsuri privind egalitatea de gen și diversificarea mecanismelor de recrutare și promovare, reprezentarea femeilor în funcțiile decizionale și operaționale rămâne insuficientă în anumite instituții, ceea ce evidențiază persistența unor bariere structurale și necesitatea consolidării mecanismelor de susținere a leadershipului feminin.

Analiza relevă că principalele dificultăți sunt determinate mai puțin de resursele financiare și mai mult de constrângeri instituționale, inclusiv deficitul de specialiști în domeniul drepturilor omului și insuficienta dezvoltare a mecanismelor interne de raportare și protecție împotriva eventualelor consecințe profesionale negative. În acest context, eficiența măsurilor implementate depinde de consolidarea capacităților instituționale, dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe responsabilitate și transparență, precum și de extinderea cooperării cu partenerii externi pentru standardizarea programelor de instruire și asigurarea unor mecanisme sigure de raportare.

Lecții învățate:

Analiza procesului de implementare a Obiectivului specific nr. 7 evidențiază că promovarea femeilor în funcții de conducere și integrarea eficientă a persoanelor strămutate pe piața muncii sunt condiționate de consolidarea sistemelor de management al datelor și de evaluarea procedurilor de recrutare din perspectiva respectării principiilor egalității și nediscriminării. În acest context, atingerea pragului de reprezentare de minimum 10% în funcțiile decizionale depinde de extinderea și uniformizarea instrumentelor digitale de monitorizare la nivelul întregului sector de securitate și apărare, concomitent cu dezvoltarea mecanismelor de mentorat și susținere profesională, astfel încât rezultatele individuale să fie transformate într-o politică instituțională sustenabilă de incluziune până în anul 2027.

Obiectivul general 4: reabilitarea persoanelor afectate prin măsuri eficiente, sustenabile și inteligente presupune luarea în considerare a nevoilor particulare ale femeilor și fetelor și implementarea unor măsuri axate pe acomodare, în scopul asigurării șanselor egale de activitate pentru femei și bărbați. Implementarea acestui obiectiv va pune accent pe reabilitarea victimelor, creșterea rezilienței, îmbunătățirea comunicării interne și externe, asigurarea unui parteneriat eficient cu toți actorii interesați, pentru realizarea actului de justiție.

Obiectivul specific 8: Consolidarea măsurilor pozitive destinate femeilor pentru reabilitarea în cadrul sectorului de securitate și apărare

Principalele realizări:

1. Menținerea standardelor de sănătate în cadrul Ministerului Apărării, unde militarii care revin din misiuni și operații de menținere a păcii beneficiază de examene medicale obligatorii și aprofundate;

2. În sfera asistenței psihologice, în anul 2025, IGC a însumat peste 1100 de activități de asistență individuală și 149 de proceduri specifice de reabilitare psihologică, iar IGSU a oferit servicii de consiliere pentru aproximativ 1320 de angajați;

3. Prin eforturile Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS), a fost adoptat un set complex de hotărâri de guvern (HG nr. 835/2025 și HG nr. 836/2025) care instituie regulamente-cadru și standarde minime de calitate pentru serviciile de sprijin destinate victimelor violenței sexuale;

4. În planul asistenței umanitare, Inspectoratul General pentru Migrație (IGM) a continuat să gestioneze integrarea persoanelor admise în scop umanitar, raportând că peste 160 de străini, dintre care aproape jumătate sunt femei, au accesat cursuri de limba română și măsuri de integrare pe piața forței de muncă în 2025;

5. În cadrul Direcției „CIPAL” a Academiei „Ștefan cel Mare” au fost organizate cursuri de instruire privind acomodarea rezonabilă necesară integrării dimensiunii egalității de gen. Astfel, a fost elaborat și implementat un curriculum și un program de formare continuă pentru angajați, cu tematica: „Hărțuirea, hărțuirea sexuală și „Integrarea dimensiunii de gen în activitatea MAI”.

Dificultăți și riscuri:

S-a înregistrat lipsa progresului în elaborarea cursurilor privind acomodarea rezonabilă și în crearea bazei de date a candidaților reabilitați pentru misiuni de pace, indicând faptul că anumite instrumente de gestiune a carierei din perspectivă de gen sunt încă în faza de proiect. De asemenea, absența unui sistem de referință consolidat cu societatea civilă pentru documentarea cazurilor sugerează necesitatea unei cooperări mai strânse între instituțiile de stat și mediul asociativ.

Lecțiile învățate:

Lecția principală a anului 2025 constă în faptul că succesul reabilitării este condiționat de trecerea de la acțiuni izolate de asistență la un sistem integrat, care să combine asistența medicală și psihologică cu un cadru normativ modern și instrumente digitale de monitorizare.

Obiectivul general 5: sprijin umanitar pentru femeile și fetele care provin din zonele de conflict și postconflict implică o abordare sensibilă la gen pentru femeile, fetele și femeile cu copii care provin din zonele de conflict sau război și trebuie să beneficieze de asistență umanitară imediată. Persoanele admise în scop umanitar sau cele strămutate intern au acces la servicii de securitate și siguranță. Guvernul urmează să valorifice parteneriatele cu

organizațiile societății civile și cu partenerii de dezvoltare pentru a face față crizelor, pentru a oferi asistență umanitară persoanelor refugiate, în particular femeilor, fetelor și femeilor cu copii, precum și pentru a preveni, a negocia și a soluționa problemele ce parvin din conflicte nesoluționate și afectează securitatea și siguranța populației.

Obiectivul specific 9: Îmbunătățirea și alinierea cadrului legislativ la rigorile și standardele internaționale în materie de prevenire, protecție și reabilitare pentru persoanele afectate de conflict, atât în timpul conflictului, cât și postconflict

Principalele realizări:

1. IGSU a demonstrat o capacitate de răspuns eficientă prin asistență umanitară directă, amenajarea centrelor de cazare temporară și integrarea în mecanismele internaționale de coordonare, precum Mecanismul de Protecție Civilă al Uniunii Europene (UCPM) și structurile ONU;

2. Profesionalizarea comunicării strategice destinate persoanelor admise în scop umanitar. IGM a desfășurat campania „Protecția temporară – un drept acordat persoanelor strămutate din Ucraina”, utilizând canale multiple de informare, de la comunicate oficiale trilingve la materiale video informative pe YouTube și rubrici de tip FAQ pe pagina sa oficială;

3. În cadrul proiectului EU4Gender, IGM a permis instruirea a 33 de angajați în integrarea perspectivei de gen în gestionarea migrației, asigurând o interacțiune mai sensibilă și mai profesionistă cu persoanele vulnerabile provenite din zone de război.

Dificultăți și riscuri:

O barieră critică identificată în raportarea pentru anul 2025 este nerealizarea acțiunilor ce vizează inventarierea și îmbunătățirea legislației privind protecția femeilor afectate de conflict. Această stagnare legislativă este dublată de restanțe îngrijorătoare în domeniul de maximă sensibilitate, precum dezvoltarea mecanismului de monitorizare a cazurilor de violență sexuală în timpul conflictelor și examinarea oportunității excluderii acestor infracțiuni din procesele de amnistiere. Absența progresului în aceste arii juridice limitează capacitatea statului de a oferi garanții de justiție pe termen lung, lăsând un vid procedural în gestionarea formelor grave de abuz.

Lecțiile învățate:

Eficiența sprijinului umanitar nu poate fi sustenabilă doar prin eforturi de comunicare și logistică de urgență. În timp ce instituțiile au învățat să gestioneze criza la nivel operațional, lipsa de progres în reformarea cadrului juridic și în crearea mecanismelor de monitorizare a violenței sexuale reprezintă vulnerabilități critice. Pentru perioada 2026-2027, prioritatea strategică trebuie să migreze din zona tactică spre cea a bunei guvernări, prin recuperarea restanțelor legislative și securizarea drepturilor victimelor la un nivel sistemic, aliniat rigorilor internaționale.

Obiectivul specific 10: Implementarea cadrului legal și procesual pentru a asigura accesul femeilor la justiție (atât la faza de raportare și investigare sau urmărire penală, cât și la faza de judecare), în contextul specific de conflict sau postconflict

Principalele realizări:

1. Consolidarea capacității naționale de răspuns la cazurile de violență sexuală: prin intermediul Agenției Naționale pentru Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor (ANPCV), s-a reușit formarea unei rețele de 30 de formatori naționali specializați în abordarea multidisciplinară a violenței, la care s-au adăugat alți 25 de specialiști din sectoarele social, de sănătate și justiție, axați strict pe răspunsul coordonat în cazurile de violență sexuală;
2. Profesionalizarea actorilor din sistemul judiciar prin activitățile Institutului Național al Justiției (INJ): în 2025, atenția a fost direcționată către aplicarea practică a Convenției de la Istanbul, peste 100 de magistrați, procurori și personal auxiliar beneficiind de seminare dedicate particularităților accesului femeilor la justiție;
3. Utilizarea instrumentelor de e-learning, cum ar fi cursul specializat pe „Accesul femeilor la justiție” înregistrând peste 117 participanți;
4. Instruirea medicilor legiști și a psihiatrilor judiciari de către Ministerul Sănătății în gestionarea cazurilor de violență bazată pe gen, asigurând astfel probe judiciare de calitate, colectate în condiții de demnitate pentru victime;
5. Asigurarea practicii unitare la nivel național de către Procuratura Generală prin elaborarea circularilor metodologice privind aplicarea corectă a noilor norme penale;
6. Instituirea mecanismului interinstituțional de analiză a cazurilor de femicid care reprezintă un pas decisiv spre o justiție preventivă, capabilă să identifice lacunele de sistem care permit escaladarea violenței.

Dificultăți și riscuri:

Procesul de evaluare a obiectivului specific nr. 10 nu a identificat dificultăți operaționale sau blocaje de ordin administrativ și financiar, înregistrându-se o rată de succes absolută prin realizarea integrală a tuturor celor 4 acțiuni

planificate. Mobilizarea exemplară a resurselor educaționale și normative a exclus apariția riscurilor de implementare, oferind un model de bune practici în care cooperarea interinstituțională a asigurat direct fluidizarea accesului femeilor la justiție, fără devieri de la calendarul stabilit sau de la indicatorii de performanță asumați.

Lecțiile învățate:

Evaluarea progreselor aferente obiectivului specific nr. 10 relevă că asigurarea accesului efectiv al femeilor la justiție în contexte de criză este condiționată de corelarea standardelor judiciare cu mecanismele operaționale din teren, inclusiv prin consolidarea rețelelor de specialiști și dezvoltarea capacităților instituționale interdisciplinare. În acest sens, validarea curriculumului destinat specializării ofițerilor, procurorilor și avocaților care acordă asistență juridică garantată de stat confirmă dezvoltarea unui mecanism de justiție orientat spre protecția victimelor și aliniat standardelor internaționale în domeniul securității umane și al drepturilor omului.

Analiza demonstrează că simpla cunoaștere teoretică a prevederilor Convenției de la Istanbul privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice din 2011 nu este suficientă în absența unei infrastructuri integrate de protecție și intervenție. Asigurarea unui proces eficient de documentare și investigare a cazurilor necesită standardizarea metodologică a expertizelor medico-legale și psihiatrico-legale, precum și aplicarea unor practici unitare de urmărire penală prin mecanisme de coordonare instituțională. Totodată, tranziția de la o abordare reactivă la una preventivă, inclusiv prin instituirea mecanismului interinstituțional de analiză a cazurilor de femicid, evidențiază faptul că sustenabilitatea cadrului legal depinde de utilizarea sistematică a datelor colectate pentru identificarea și eliminarea în timp util a deficiențelor din procesul de raportare, protecție și investigare a cazurilor de violență.

Obiectivul general 6: comunicarea și raportarea determină Guvernul să îmbunătățească procedurile de asigurare a transparenței printr-o comunicare eficientă și prin includerea cerințelor minime privind discursurile, consultările și intervențiile sectoriale ce țin de domeniul de securitate și apărare.

Obiectivul specific 11: Consolidarea transparenței și a vizibilității în sectorul de securitate și apărare din perspectiva sensibilității la gen

Principalele realizări:

1. În domeniul comunicării strategice și a asistenței directe, Inspectoratul General pentru Migrație (IGM) a demonstrat o maturitate instituțională crescută. Campania „Protecția temporară – un drept acordat persoanelor

strămutate din Ucraina” a reprezentat un instrument vital în facilitarea accesului refugiaților la drepturile lor fundamentale, prevenind eficient dezinformarea prin canale diverse, de la rubrici permanente de „Întrebări frecvente” pe platformele oficiale până la materiale video informative pe YouTube.

2. Prin proiectul EU4Gender, 33 de angajați ai IGM au fost instruiți în integrarea perspectivei de gen în gestionarea migrației, asigurând o interacțiune mai empatică și profesionistă cu persoanele vulnerabile.

3. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență (IGSU) a transformat bunele practici internaționale în acțiuni concrete de reziliență socială. Implicarea activă în mecanisme de coordonare internațională, precum și gestionarea logistică a centrelor de cazare temporară, au permis o aliniere a răspunsului umanitar național la rigorile globale.

Dificultăți și riscuri:

Pilonul legislativ și cel al mecanismelor de monitorizare structurală se confruntă cu restanțe majore care pot afecta sustenabilitatea pe termen lung a protecției oferite persoanelor admise în scop umanitar. Nerealizarea inventarierii cadrului normativ și absența recomandărilor pentru ajustarea legislației naționale la standardele internaționale reprezintă bariere critice identificate în 2025. Mai mult, transformarea unor obiective esențiale în restanțe cum este cazul mecanismului de monitorizare a violenței sexuale în zonele de conflict sau excluderea amnistiei pentru astfel de infracțiuni, indică o vulnerabilitate sistemică majoră. Fără un cadru legal și procesual solidificat, intervențiile de protecție rămân limitate la nivel de asistență de urgență, lipsindu-le componenta de justiție și monitorizare pe termen lung.

Lecțiile învățate:

Este necesară trecerea urgentă de la managementul crizelor prin comunicare și logistică la consolidarea bunei guvernări prin reformă juridică. Deși instituțiile de securitate au dovedit că pot asigura un mediu primitor și informat pentru refugiați, securizarea drepturilor acestora prin mecanisme de monitoring și aliniere legislativă rămâne prioritatea absolută pentru a preveni abuzurile și a garanta un sistem de protecție cu adevărat incluziv.

Obiectivul specific 12: Raportarea și implicarea

Principalele realizări:

Instituționalizarea punctelor focale în cadrul structurilor de apărare: Ministerul Apărării a emis Ordinul nr. 1068/2025, prin care au fost desemnate persoane responsabile de implementarea perspectivei de gen în cadrul a 50 de unități militare. Această măsură reprezintă o transpunere practică a politicilor de gen la nivel de execuție, asigurând un transfer de baze teoretice și bune practici direct în unitățile din teritoriu.

Dificultăți și riscuri:

În ciuda progreselor în monitorizarea acțiunilor curente, dimensiunea strategică a raportării a înregistrat anumite restanțe în anul 2025. Elaborarea raportului consolidat privind realizarea angajamentelor internaționale și studiul privind revizuirea instrumentelor juridice naționale au fost marcate ca nerealizate. Această stagnare în revizuirea cadrului juridic sugerează o dificultate în alinierea rapidă a legislației naționale la noile standarde internaționale de securitate umană. De asemenea, în raportul PISA, s-au semnalat vulnerabilități structurale precum lipsa unei finanțări bugetare naționale clare și necesitatea unor indicatori de impact mai bine definiți pentru a evita o abordare pur formală.

Lecțiile învățate:

Deși mecanismele de raportare a activităților zilnice s-au îmbunătățit, este necesară o reflecție strategică mai profundă asupra modului în care instrumentele juridice pot fi optimizate pentru a răspunde angajamentelor globale. Succesul viitor al Agendei FPS va depinde de capacitatea instituțiilor de a recupera aceste restanțe și de a transforma datele colectate în rapoarte în politici de reformă concrete, susținute de resurse financiare previzibile.

2.1. Gradul de realizare a Programului pentru anul 2025

Planul de acțiuni aferent Programului cuprinde 97 de acțiuni distribuite pe întreaga perioadă de implementare (2023-2027). Repartizarea anuală a acestora evidențiază un volum variabil de activități:

- 57 acțiuni sunt setate pentru anul 2023
- 81 acțiuni sunt setate pentru anul 2024
- 80 acțiuni setate pentru anul 2025
- 60 acțiuni pentru anul 2026
- 45 acțiuni pentru anul 2027

Suma acțiunilor planificate anual depășește numărul total de 97 de acțiuni unice. Această diferență este determinată de existența unor acțiuni cu caracter continuu, care necesită implementarea și raportarea recurentă în fiecare an de referință al Programului.

La etapa actuală de monitorizare, din totalul celor 97 de acțiuni unice incluse în Program, situația generală se prezintă astfel:

1. Acțiuni realizate – 52 (53,61 %)
2. Acțiuni parțial realizate (în curs/inițiate) – 27 (27,84%)
3. Acțiuni nerealizate – 18 (18,55%)

Dintre care, din totalul 80 acțiuni planificate în anul 2025:

1. Acțiuni realizate – 43 (53,75%)
2. Acțiuni parțial realizate (în curs/inițiate) – 25 (31,25%)
3. Acțiuni nerealizate – 12 (15%)

Tabelul nr. 5 - Dinamica stadiului acțiunilor pentru anii finalizați sau aflați în faza avansată de monitorizare

Stadiul acțiunilor	Anul 2023 (total: 57 de acțiuni)	Anul 2024 (Total: 81)	Anul 2025 (Total:80) și indicator de progres (față de 2024)	Indicator de progres (2024 vs 2025)
Realizate	29 (50,88%)	37 (45,68%)	43 (53,75%)	+ 17,6% (progres)
Parțial realizate	25 (43,86%)	21 (25,93%)	25 (31,25%)	+20,5% (creștere volum)
Nerealizate	13 (22,81%)	23 (28,40%)	12 (15%)	-47,2% (progres)

Analiza corelată a datelor evidențiază o schimbare majoră de ritm în procesul de implementare, dinamica dintre anii 2024 și 2025 fiind caracterizată de următoarele evoluții, cum ar fi creșterea eficienței în realizarea acțiunilor. Deși volumul total de acțiuni planificate a rămas aproape identic, rata de succes a înregistrat un progres real de +17,6%, marcând cel mai înalt nivel de performanță de la lansarea Programului.

De asemenea, cel mai semnificativ indicator de progres este diminuarea ratei acțiunilor nerealizate cu -47,2% în anul 2025 comparativ cu anul precedent, ceea ce demonstrează o deblocare eficientă a proceselor și p mobilizare sporită a resurselor.

Totodată, ponderea acțiunilor aflate în stadiul de „parțial realizate” a cunoscut o ușoară dinamică ascendentă, crescând cu +20,5%. Această evoluție este determinată, pe de o parte, de faptul că o treime din agenda anului 2025 este activă și are premise bune pentru finalizare în perioada imediat următoare. Pe de altă parte, stadiul reflectă includerea unor activități cu caracter continuu, ale căror termene finale de implementare sunt fixate pentru anii 2026 sau 2027.

Astfel, gradul de realizare a acțiunilor pentru anul 2025 este de – 53,75%, iar pentru toată perioada de implementare se situează la 53,61%. Atingerea unui prag de succes de peste 53% atât la nivel anual, cât și global, indică o predictibilitate înaltă în managementul Programului. Faptul că o parte semnificativă din acțiunile aferente anilor viitor sunt deja executate sau în curs de derulare probează un angajament instituțional ferm și reduce considerabil riscul de acumulare a restanțelor în faza finală a implementării. Trebuie totuși de precizat că anumite acțiuni înregistrează întârzieri deoarece vizează elaborarea unor studii de specialitate care, prin natura lor, au un caracter multianual. Procesul complex de testare, eșantionare și consultare a experților necesită o perioadă de execuție mai îndelungată decât cea estimată inițial. În acest sens, menținerea lor în stadiul de „în curs” confirmă faptul că activitățile sunt active pe flux, însă finalizarea lor formală este condiționată de finalizarea ciclurilor tehnice de testare.

3. Raport narativ

În perioada anului 2025, de către autoritățile naționale implicate în implementarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, s-a elaborat și contribuit asupra următoarelor rapoarte naționale și internaționale:

Rapoarte naționale (2025):

1. Raportul anual consolidat al MAI privind implementarea PNA 1325 (ediția 2025) – document oficial de monitorizare a indicatorilor programului (de așteptat în T1 2026).

2. Studiul „Statutul femeilor în sectorul securității și apărării: între stabilitate și transformare” (UN Women/CPD 2025) – analiză intersectorială elaborată cu sprijin UN Women.

3. Raportul Alternativ de Monitorizare al societății civile (PISA, ian. 2025) – evaluare independentă a progreselor PNA1325 în 2024–2025 (cu recomandări).

4. Studiul „Percepțiile privind rolul femeilor în procesele de pace” (PISA/UN Women, 2025) – sondaj despre opiniile publice și refugiaților.

5. Raportul anual al Avocatului Poporului 2024 (prezentat Parlamentului în martie 2025) – include capitole dedicate situației din unități militare și penitenciare (drepturi în armată și detenție).

Rapoarte internaționale (2025):

1. Global Gender Gap Report 2025 (WEF) – arată Moldova pe locul 7 mondial în clasamentul egalității de gen.

2. Indicele Femeia, Pacea și Securitatea 2025/26 (Georgetown/PRIO) – poziționează Moldova pe locul 36 din 181 de țări.

3. Raportul anual al Secretarului General ONU privind Agenda FPS (2025) – actualizare globală a implementării rezoluțiilor 1325+ la 25 de ani (publicat la sesiunea CS ONU, 15 iulie 2025).

4. Foaia de parcurs OSCE privind FPS (2025) – OSCE a lansat în mai 2025 o „foaie de parcurs” OSCE-wide pentru implementarea angajamentelor FPS, în urma Conferinței de la Helsinki (Careu Gender, Iulie 2025).

5. UN Women / IPU Women in Politics Map 2025 – include date comparative (de exemplu, 40% femei în Guvernul Moldovei, față de 22.9% global).

Raportul tabelar detaliat privind realizarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea (2023-2027), pentru anii 2023-2025

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
OBIECTIVUL GENERAL 1. CREȘTEREA NIVELULUI DE PARTICIPARE ȘI REPREZENTARE A FEMEILOR ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE						
Obiectivul specific nr. 1. Îmbinarea politicilor interne și externe pentru promovarea Agendei „Femeia, pacea și securitatea”						
1.1. Desfășurarea de seminare, reuniuni, ședințe și instruirii, campanii de informare cu privire la aprobarea Programului național și a Planului de acțiuni aferent pentru perioada 2023-2027	Cel puțin câte o instruire în fiecare instituție din sectorul de securitate și apărare desfășurată; personal informat sau/și instruit; Informări de presă realizate	2023-64,5	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2023	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Ministerul Educației și Cercetării; Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Serviciul de Informații și Securitate; alte autorități interesate Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>2024 MAI cu sprijinul UN Women a organizat evenimentul „Împuternicirea femeilor - consolidarea păcii și securității: promovarea egalității de gen prin avansarea implementării Rezoluției 1325 a ONU”. Scopul - fortificarea colaborării între Secretariatul pentru implementarea Planului Național de Acțiuni 1325 (PNA), entitățile naționale, partenerii de dezvoltare și organizațiile societății civile.</p> <p>Atelier de instruire privind realizarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind FPS pentru anii 2023-2027, organizat de MAI și Centrul de la Geneva pentru Guvernarea Sectorului de Securitate pentru punctele focale (DCAF) pentru punctele focale din instituțiile responsabile de implementarea PNA 1325.</p> <p>Atelier de lucru „Comunicarea strategică în contextul Agendei FPS pentru punctele focale din instituțiile, organizat în parteneriat cu UN Women prin Proiectul „Suport privind coordonarea implementării Programului național de implementare a Rezoluției 1325 privind FPS”.</p> <p>Tabăra de toamnă „Consolidarea comunicării strategice pentru promovarea Agendei Femeile, Pacea</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p><u>și Securitatea</u>”, organizată în parteneriat cu PISA, în cadrul proiectului „Promovarea Agendei FPS prin Comunicare strategică și Monitorizare”</p> <p>Scop: Consultări și instruirii cu reprezentanți ai instituțiilor publice și societății civile pentru întărirea capacităților de comunicare strategică în domeniul FPS.</p> <p>Număr participanți: aprox. 35 participanți (instituții publice, societate civilă, parteneri)</p> <p>Impact: Creșterea abilităților de comunicare strategică, schimb de bune practici și consolidarea colaborării interinstituționale în promovarea Agendei FPS.</p> <p>Biroul Politici de Reintegrare Eveniment de lansare a publicației „Incluziunea femeilor în procesele de pace: Lecții globale pentru Moldova”, în cadrul proiectului „Construirea păcii durabile și incluzive, consolidarea încrederii și coeziunii sociale pe ambele maluri ale râului Nistru”, implementat de Oficiul ONU pentru drepturile omului (OHCHR), PNUD, UN Women.</p> <p>Platforma pentru Inițiative de Securitate și Apărare (PISA) 2 evenimente de promovare a Agendei FPS cu scopul de a crește nivelul de conștientizare la nivel local privind Agenda FPS, consolidarea dialogului interinstituțional și regional. (Bălți și Ștefan Vodă) – aprox.75 participanți (autorități locale, societatea civilă, experți, parteneri)</p> <p>Eveniment de promovare a Agendei Femeile, Pacea și Securitatea la Bălți</p> <p>Eveniment de promovare a Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în raionul Ștefan Vodă</p> <p>2025 CNA</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>153 angajați au fost informați în cadrul unei instruirii despre Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea și implementarea acesteia în RM</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI Organizarea unei mese rotunde „Femeile, Pacea și Securitatea” cu discuții centrate pe egalitatea de gen, rolul și importanța femeilor în comunitate - participanți 15 studenți: 11 F și 4 B.</p> <p>PISA 7 activități de promovare și informare cu privire la Agenda FPS la nivel local, inclusiv în Ungheni, Cimișlia, Sângerei, cu participarea în total a aprox.260 persoane (autorități locale, societate civilă, mediul academic, parteneri internaționali)</p> <p>3 activități în domeniul comunicării pe Agenda FPS – 60 persoane (comunicatoare și puncte focale de gen din autoritățile responsabile de implementarea Programului național 1325). Participanții au dezvoltat și perfecționat instrumente de comunicare, și și-au îmbunătățit capacitatea de a elabora mesaje coordonate și rezultate măsurabile.</p>
1.2. Organizarea Conferinței tematice privind lansarea și punerea în aplicare a Programului național și a Planului de acțiuni aferent pentru accentuarea importanței implementării Rezoluției 1325	Cel puțin o conferință tematică pentru toate autoritățile și instituțiile implementatoare organizată; angajamentul instituțional de implementare consolidat	2023-25,4	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2023	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Ministerul Educației și Cercetării; Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a	În 2023, MAI cu suportul financiar al Suediei și în parteneriat cu UN Women a organizat <u>Conferința de nivel înalt „Femeile, Pacea și Securitatea – parteneriate comune pentru reziliență”</u> . Scop: Consolidarea angajamentului instituțional, precum și a parteneriatelor pentru recunoașterea femeilor ca actori critici în promovarea durabilă a proceselor de pace, a construcției păcii și a securității. Participanți: 70 de persoane (51 F și 19 B), reprezentanți ai instituțiilor implementatoare a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind FPS pentru anii 2023-2027, parteneri de dezvoltare,

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
					Penitenciarelor); Serviciul de Informații și Securitate; alte autorități interesate Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	reprezentanți ai mediului academic și ai societății civile. În 2024, MAI a organizat evenimentul de prezentare al Raportului de progres privind Programul național de implementare a Rezoluției 1325 al Consiliului de Securitate ONU privind FPS pentru anii 2023-2027 „Abilitarea femeilor – Asigurarea păcii”, organizat de MAI în colaborare cu UN Women
1.3. Promovarea în mass-media, inclusiv în mediul online a materialelor privind încadrarea femeilor în funcții de conducere/posturi/specialități ocupate, precum și rolul asumat de femei în diferite operațiuni	Număr sporit de comunicate, publicații sau informări de presă; Leadership în rândul femeilor promovate; femeile din sistemul de apărare și securitate implicate în societate și influența acestora asupra mediului specific de activitate în vederea creșterii eficienței instituției evaluate	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Asociațiile femeilor din sectorul de securitate și apărare; autoritățile administrației publice locale	2023 MAI Au fost elaborate și plasate pe pagina oficială a MAI, a instituțiilor din subordine, precum și pe diverse site-uri și rețele de socializare 14 comunicate și informări de presă privind rolul femeilor în sistemul de securitate și apărare, precum și numărul de femei în funcții de conducere din cadrul MAI Ministerul Apărării 50 de postări pe paginile sociale ale Ministerului Apărării de pe Facebook, tik-tok, Instagram, peste 20 de materiale în emisiunea InfoArmat și pe paginile revistei „Oastea Moldovei”. 10 militari femei au participat la emisiuni televizate dedicate femeilor din cadrul Armatei Naționale care s-au remarcat pe parcursul serviciului militar. (de ex. la emisiunea ”Acasă”, Mega T, Moldova 1) 2024 MAI Film de scurt metraj destinat cetățenilor și angajaților din sistemul de securitate pentru a înțelege rolul femeilor în acest domeniu, plasat pe pagina Youtube a MAI, înregistrând 779 vizionări, și pe pagina web a MAI. IGP 7 comunicate pe pagina oficială a Poliției, 20 postări

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>pe pagina Facebook și Telegram a Poliției, 24 reportaje TV efectuate și plasate în spațiul on line, 2 interviuri</p> <p>IGM 58 comunicate plasate pe pag web oficială a IGM și pe rețeaua facebook a IGM, în care au fost reflectate și evidențiate contribuțiile remarcabile ale femeilor din cadrul IGM; participarea femeilor la operațiuni de returnare prin colectare a cetățenilor moldoveni din țări UE, acestea asumându-și rolul, cot la cot cu colegii de breaslă, în condiții de risc; participarea la exercițiul de simulare „AFLUX 2024”, organizat și desfășurat în condiții de câmp, unde femeile IGM au demonstrat abilități profesionale în luarea deciziilor și coordonarea echipelor, dar și dorința de a-și consolida continuu competențele pentru a reacționa prompt în situații de aflux de străini și în gestionarea corectă, eficientă a proceselor migraționale în situații de criză, cu aplicarea principiului respectării dreptului omului.</p> <p>3 interviuri acordate de angajatele IGM (TV8, ProTV, ELITA TV) în care au reflectat activitatea instituției prin datele statistice și au vorbit despre formele de protecție internațională acordate străinilor pe teritoriul Republicii Moldova.</p> <p>Ministerul Apărării 15 comunicate de presă postate pe site-ul oficial al MA, 52 de postări pe pagina de Facebook a MA, precum și pe paginile Facebook ale unităților militare; 78 postări pe Instagram; 29 articole în revista „Oastea Moldovei” .</p> <p>PISA 17 materiale informative publicate în mediul online</p> <p>2025 Ministerul Apărării 14 interviuri au fost realizate pentru programul</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>„InfoArmat” cu femei militare pe următoarele teme: povestea de viață și cariera militară, performanțe în competiții sportive, oportunități de studii militare în străinătate, reconversia profesională, experiența în calitate de specialist juridic, psiholog, sportivă și medic. Două observatoare militare și-au împărtășit gândurile și experiența într-un jurnal de misiune din cadrul operațiunilor de menținere a păcii.</p> <p>Alte materiale jurnalistice în care au fost implicate femei din armată au vizat subiecte precum: impactul Rezoluției 1325 în Armata Națională, activitatea de asistent medical în Spitalul Militar Central, cursul de instruire inițială, Republica Moldova – locul 7 în topul mondial privind egalitatea de gen, experiența în misiunea UNIFIL din Liban.</p> <p>Femeile din armată au fost parte a 6 reportaje pe tema donării de sânge, precum și în cadrul ceremoniilor de detașare și revenire din misiunile UNIFIL și KFOR.</p> <p>O femeie militară a fost protagonista podcastului scurt „Dincolo de comandă”.</p> <p>Un interviu a fost dedicat exclusiv rolului femeii în armată.</p> <p>IGPF 20 de istorii despre femeile din Poliția de Frontieră în vederea promovării modelelor pozitive și combaterii stereotipurilor de gen.</p> <p>IGSU În cadrul proiectului „(No) Woman's Work”, au fost produse două filme documentare, difuzate pe platforma www.locals.md, care surprind realitățile și provocările femeilor active în domenii „neconvenționale”, inclusiv în structurile de securitate.</p> <p>ANP 11 comunicate de presă, evidențiind contribuția femeilor la activități profesionale, formări, inițiative de reintegrare și proiecte instituționale.</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Publicație - Implementarea rezoluției 1325 privind femeile, pacea și securitatea - interdependență, egalitate și nediscriminare, participare și abilitare, responsabilizare, Legea și Viata</p> <p>A.O I4DD I4DD a elaborat un set de Op-eduri tematice cu privire la implementarea Agendei FPS: <i>Decizii fără diversitate: Subreprezentarea Femeilor în Guvernarea Locală din Zona de Securitate a Republicii Moldova</i> <i>Impactul femeii lider în sectoarele de securitate și apărare</i> <i>Abordări psihologice privind Femeia Pacea și Securitatea</i> <i>Cele mai „puternice” arhetipuri feminine din literatură. Misoginism</i></p> <p>UN Women 3 istorii umane care evidențiază contribuția semnificativă a femeilor, inclusiv a tinerelor profesioniste, la operațiunile de pace ale ONU și NATO [link 1, link 2, link 3].</p> <p>2 istorii umane au prezentat contribuția la eforturile de pace ale unei femei de afaceri de pe malul stâng al râului Nistru și a unei cercetătoare în domeniul păcii și securității în seria editorială „Trecutul, prezentul și viitorul femeilor, păcii și securității” [link 1, link 2].</p> <p>UN Women, în parteneriat cu AO PISA, a elaborat și publicat o broșură în care a inclus 9 interviuri care au scos în evidență istoriile de succes a 9 femei influente din armată, poliție, pompieri, servicii speciale, poliția de frontieră, precum și istoria unei femei refugiate. Broșura prezintă povești autentice ale femeilor din domeniul securității și apărării, evidențiind contribuția lor la consolidarea păcii și securității în Republica Moldova. Difuzarea acestor materiale în mass-media și mediul online consolidează vizibilitatea femeilor din sector și</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						a încurajat participarea altor femei, contribuind totodată la combaterea percepțiilor stereotipe din spațiul public.
1.4. Studiu (cercetare) privind schimbarea percepțiilor și atitudinilor față de femei în sectorul de securitate și apărare din perspectiva societății și din perspectiva mediului profesional	2 studii (cercetare) realizate privind evaluarea atitudinilor față de femei în sectorul de securitate și apărare în perioada implementării prezentului Program	2023-17,4 2026-17,4 Total: 34,8	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2026	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Asociațiile femeilor din sectorul de Securitate și apărare; autoritățile administrației publice locale	2025 PISA A elaborat studiul „Percepțiile și atitudinile privind rolul femeilor în procesele de pace și securitate în Republica Moldova” . Studiul și-a propus să analizeze percepțiile și atitudinile publicului din Republica Moldova cu privire la participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare, inclusiv percepțiile din rândul refugiaților, pentru a identifica barierele și oportunitățile de creștere a incluziunii și de combatere a stereotipurilor. Impactul activității: Oferirea unei baze de date solide pentru formularea de politici și intervenții informate, sprijinirea măsurilor de advocacy pentru egalitatea de gen, prevenirea violenței bazate pe gen și incluziunea femeilor, inclusiv a femeilor refugiate, în procesele de securitate și pace. Totodată, în baza constatărilor studiului au fost desfășurate 2 activități privind modul de combatere a stereotipurilor și dezinformării în bază de gen (total 100 participanți - reprezentanți/-te ai autorităților care implementează Programul național 1325, societății civile, mediului academic, mass-media și organizațiilor internaționale), precum și seria de ilustrații ”5 stereotipuri despre femei în securitate”
1.5. Realizarea Studiilor (cercetărilor) privind satisfacerea necesităților femeilor în sectorul de apărare și securitate la nivelul instituției/ organizației	2 studii de cercetare realizate Grad crescut de mulțumire față de relațiile interpersonale la nivel de instituție sau sector	2023-79,4 2026-79,4 Total: 158,8	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2026	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Serviciul de Informații și Securitate; Parteneri de dezvoltare;	IGPF Chestionarea femeilor angajate privind satisfacerea necesităților în cadrul Direcției regionale Vest a IGPF, organizat de către IGPF (320 persoane chestionate) Pe parcursul anului 2024, în cadrul SPPS a fost desfășurată chestionarea anonimă a angajaților Serviciului, privind satisfacerea necesităților la locul de muncă, inclusiv oferindu-le posibilitatea să vină cu

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
					organizațiile societății civile	<p>recomandări de îmbunătățire a condițiilor de muncă adaptate nevoilor femeilor.</p> <p>Inițiat în 2024 și publicat în 2025, studiul <i>intersectorial</i> „<u>Statutul femeilor în sectorul securității și apărării: între stabilitate și transformare</u>” elaborate de UN Women relevă obstacole structurale și culturale persistente – precum stereotipurile și provocările legate de echilibrul între viața profesională și cea personală – care continuă să îngreuneze avansarea egalității de gen în sector.</p> <p>Documentul prezintă concluzii extrase din analiza legislativă, rezultatele cercetărilor cantitative și calitative, precum și bunele practici internaționale. Suplimentar, documentul cuprinde o analiză exhaustivă a necesităților specifice de dezvoltare profesională și personală ale femeilor angajate în sectorul de securitate și apărare, care au fost identificate prin intermediul unui sondaj de opinie care a acoperit subiecte ce vizează elemente de reprezentare, condiții de muncă, necesități de capacitate, nivel de satisfacție etc. Studiul include recomandări aliniate la standardele internaționale, cu scopul de a transforma sectorul într-un spațiu mai incluziv, eficient și adaptat nevoilor societății moderne. Totodată, acesta răspunde mai multor acțiuni prevăzute în cadrul obiectivului 1 al PNA, în mod special: <i>acțiunii 1.5</i>, care vizează studierea nivelului de satisfacere a necesităților femeilor în sectorul de apărare și securitate; <i>acțiunii 1.6</i>, care vizează identificarea abilităților manageriale și leadership-ului femeilor în sectorul de securitate și apărare; <i>acțiunii 1.7</i>, care își propune identificarea hărțuirii la locul de muncă; <i>acțiunii 1.8</i>, care urmărește identificarea necesităților de dezvoltare profesională și personală a</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>femeilor în domeniul de securitate și apărare și <i>acțiunii 1.10</i>, care prevede desfășurarea unei analize detaliate a compatibilității legislației naționale cu standardele internaționale în domeniul femeilor, păcii și securității.</p> <p>La evenimentul de lansare, la care au participat 60 de persoane (48 de femei și 12 bărbați), au fost puse în discuție problemele identificate și recomandările pentru schimbare, urmând ca instituțiile din sector să le abordeze prin politici sensibile la gen. Elaborat de UN Women și Centrul de Parteneriat pentru Dezvoltare în colaborare cu MAI și cu suportul financiar al Suediei și Danemarcei, studiul a fost tipărit și distribuit instituțiilor interesate și publicat online [engleză, română].</p>
<p>1.6. Studiu de identificarea abilităților manageriale și leadership a femeilor în sectorul de securitate și apărare (stimă de sine, încredere de sine, imagine de sine, abilități de comunicare asertivă, tactică comportamentală, spirit de echipă, solidaritate și altruism</p>	<p>Studiu realizat; lista profilului femeilor care sunt promovate elaborată; necesități de instruire a femeilor în sectorul de securitate și apărare identificate; aprecieri pozitive a femeilor la nivel de conducere la nivel de instituție, stat, nivel Internațional manifestate</p>	<p>2024-49,0</p>	<p>Partenerii de dezvoltare</p>	<p>Trimestrul III 2024</p>	<p>Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile</p>	<p>Studiul „Statutul femeilor în sectorul securității și apărării: între stabilitate și transformare”, descris la activitatea 1.5</p> <p>Identificarea abilităților manageriale și de leadership a femeilor în sectorul de securitate și apărare se realizează în cadrul SPPS reieșind din nivelul de formare profesională (stabilit periodic în cadrul procesului de evaluare, urmare a mai multor probe teoretice, practice reieșind din activitatea de serviciu, cât și a fișelor de evaluare întocmite de evaluator, urmare implicării în procesele de activitate); rezultatul examinării psihologice (stimă de sine, încredere de sine, imagine de sine, abilități de comunicare asertivă, tactică comportamentală, spirit de echipă, solidaritate și altruism sunt abilități stabilite urmare testării și concluziei oferite de psihologul Serviciului la avansarea ierarhică a doamnelor) în funcții; deținerea calificărilor și certificărilor urmare studiilor de licență, instruirilor în cadrul atelierelor, conferințelor cu tematică managerială și de leadership.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>IGC</p> <p>Au fost selectate testele care urmează a fi aplicate femeilor în anul 2026 pentru identificarea nivelului de stimă de sine, încredere în sine, abilități de comunicare asertivă, tactică comportamentală, spirit de echipă, solidaritate și altruism.</p>
1.7. Desfășurarea analizei instituționale (Chestionar anonim) referitor la identificarea hărțuirii la locul de muncă prin analiza corelației dintre conducător și angajat în sectorul de securitate și apărare	Analiză instituțională realizată; drepturi respectate și revendicate Grad crescut de protecție a femeilor împotriva abuzurilor; Raportarea cazurilor stimulată	2023-29,5 2024-29,5 2025-29,5 2026-29,5 2027-29,5 Total: 147,5	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul III 2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Centrul Național Anticorupție Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p><u>Studiul „Statutul femeilor în sectorul securității și apărării: între stabilitate și transformare”</u>, descris la activitatea 1.5</p> <p>SPPS desfășoară periodic chestionări anonime a angajaților SPPS, inclusiv cu accent pe depistarea cazurilor de hărțuire la locul de muncă, astfel fiind respectate drepturile doamnelor prin oferirea ocaziei de raportare a eventualelor cazuri ce pot surveni, dar și sporirea gradului de protecție a acestora în fața abuzurilor.</p> <p>Pe parcursul anului 2025, în cadrul SPPS, psihologul instituției a desfășurat o analiză instituțională, printr-un chestionar anonim destinat identificării eventualelor situații de hărțuire la locul de muncă, prin corelarea relațiilor dintre conducători și angajați în sectorul de securitate și apărare. Rezultatele analizei au indicat că nu au fost identificate cazuri de hărțuire în cadrul serviciului.</p>
1.8. Desfășurarea studiului cu privire la necesitățile de dezvoltare profesională și personală a femeilor în domeniul de securitate și apărare	Studiu realizat; Aria subiectelor pentru cursuri tematice referitoare la egalitatea de gen, toleranță zero față de discriminare, hărțuire și violență bazată pe diferența de sex identificată	2024-49,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul III 2024	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>Studiu <u>„Statutul femeilor în sectorul securității și apărării: între stabilitate și transformare”</u> descris la activitatea 1.5</p> <p>În cadrul IGC, anual, de către Centrul de instruire este aplicat un chestionar on-line cu privire la identificarea necesităților de instruire, atât al femeilor, cât și al bărbaților</p> <p>Asociația femeilor din poliție (AFP) a realizat un studiu privind necesitățile de instruire ale femeilor și bărbaților din sistemul afacerilor interne pe un eșantion</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						de 2706 de respondenți și respondente, constatările cărora au fost prezentate specialiștilor resurse umane din cadrul sistemului afacerilor interne.
1.9. Realizarea studiului cu privire la impactul pandemiei și post Covid-19 asupra femeilor din sectorul de securitate și apărare	Studiu realizat; gradul, sensibilitate și dinamica violenței domestice reduse	2023-30,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul III 2023	Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Ministerul Apărării, Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; autoritățile administrației publice locale; organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
1.10. Desfășurarea analizei privind gradul de compatibilitate a legislației naționale în domeniul Femeile Pacea și Securitatea la standardele internaționale	Analiză realizată; set de propuneri pentru completare, modificarea sau îmbunătățirea legislației naționale elaborat	2024-35,0	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	Analiza privind gradul de compatibilitate a legislației naționale în domeniul FPS la standardele internaționale este inclusă în studiul „ Statutul femeilor în sectorul securității și apărării: între stabilitate și transformare ” descris la activitatea 1.5
1.11. Desfășurarea analizei (cercetare) elaborate de către UN Women privind necesitățile femeilor implicate în prevenirea situațiilor de criză în domeniul de securitate și apărare și în negocierile privind reglementarea transnistreană, în baza informațiilor colectate de la autoritățile publice	Analiză realizată; problematica dimensiunii de gen integrată în documentele de planificare, grupuri de lucru, negocieri sau mediere; acte încheiate și implementate Set de recomandări pentru îmbunătățirea rolului femeilor	2024-100,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Cancelaria de Stat (Biroul Politici de Reintegrare); Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	În 2024, au fost elaborate și distribuite 2 publicații care scot în evidență rolul femeilor în consolidarea păcii în Moldova. Prima, „ Incluziunea femeilor în procesele de pace: lecții globale pentru Moldova ”, prezintă o imagine de ansamblu, din perspectiva de gen, a eforturilor de pace din Moldova, oferind recomandări și bune practici globale, inclusiv în contextul negocierilor privind reglementarea transnistreană. A doua, intitulată „ Femeile ca promotoare ale păcii: de la negocieri oficiale la lidere comunitare în timp de pace și conflict ”, a examinat provocările cu care se confruntă femeile în

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
	implementate					<p>consolidarea păcii, inclusiv opiniile stereotipice și discursurile de ură promovate în mass-media. Aceste publicații au fost elaborate de UN Women în cadrul proiectului „<i>Construirea păcii durabile și incluzive, consolidarea încrederii și coeziunii sociale pe ambele maluri ale râului Nistru</i>”, implementat în comun de către Oficiul ONU pentru drepturile omului (OHCHR), PNUD, și UN Women, finanțat prin intermediul Fondului Națiunilor Unite pentru Consolidarea Păcii (UN Peacebuilding Fund)</p> <p>În 2025, UN Women a elaborat raportul analitic <u>„Impactul Crizei Energetice asupra Femeilor și Fetelor”</u> care a evaluat impactul disproporționat al crizei provocate de întreruperea tranzitului de gaze pe durata lunii ianuarie 2025 și instabilitatea continuă a aprovizionării cu energie în regiunea Transnistria. Studiul se bazează pe datele disponibile, pe rezultatele sondajelor efectuate de organizațiile societății civile și a interviurilor calitative – inclusiv cu managerii centrelor pentru victimele violenței de gen – fiind prima analiză din perspectiva de gen a crizei energetice din Moldova, și oferind recomandări de politici și programe pentru a sprijini o tranziție energetică incluzivă și echitabilă, în conformitate cu angajamentele naționale și Agenda 2030. Această analiză a fost realizată în cadrul inițiativei pilot <i>„Răspunsul la criza energetică din perspectiva egalității de gen pentru locuitorii de pe malul stâng al râului Nistru/Dniester din Republica Moldova”</i>, cu sprijinul UN Women ECARO.</p>
1.12. Creșterea nivelului de participare și implicare a femeilor în activități specifice sectorului de securitate și apărare, la toate nivelurile și în toate domeniile de specialitate	Rata femeilor promovate în poziții decizionale crescută cu minimum 4 puncte procentuale, până în anul 2027;	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	Trimestrul I 2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>MAI</p> <p>În perioada 2023 - 2025, numărul total de angajați ai MAI a crescut semnificativ, de la 12.344 în anul 2023 la 16.553 în anul 2025, ceea ce reprezintă o majorare de aproximativ 34%. Creșterea este vizibilă atât în rândul bărbaților, cât și al femeilor, însă dinamica</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>participării feminine este mai accentuată. Numărul femeilor angajate a crescut de la 3.262 în 2023 la 4.689 în 2025, adică cu aproximativ 44%, în timp ce numărul bărbaților a crescut cu circa 31%. Ca rezultat, ponderea femeilor în totalul angajaților MAI a crescut de la 26,43% în 2023 la 28,33% în 2025, după o ușoară scădere în 2024 (25,70%).</p> <p>O tendință similară se observă și în cazul funcțiilor publice cu statut special. Numărul femeilor încadrate în aceste funcții a crescut de la 2.671 la 3.445, iar ponderea lor a urcat gradual de la 22,09% la 23,45%. Deși progresul este moderat, datele indică o creștere constantă a accesului femeilor în structurile operaționale și specializate ale MAI.</p> <p>În ceea ce privește numărul femeilor aflate în funcții de conducere, acesta a crescut de la 289 la 451, însă ponderea acestora s-a menținut relativ redusă: 14,91% în 2023, 13,44% în 2024 și 14,68% în 2025.</p> <p>O situație comparabilă este reflectată și în cazul funcțiilor de conducere cu statut special. Numărul femeilor a crescut de la 264 în 2023 la 389 în 2025, iar ponderea lor a urcat de la 14,09% la 15,50%. Evoluția din 2025 indică o îmbunătățire vizibilă față de anii precedenți și poate sugera un progres gradual în promovarea femeilor în poziții decizionale din structurile specializate ale MAI.</p> <p>Cele mai semnificative creșteri ale participării femeilor se observă în funcțiile de execuție. Numărul femeilor încadrate în aceste funcții a crescut de la 2.793 în 2023 la 4.113 în 2025, iar ponderea lor a crescut constant de la 26,84% la 30,51%. Aceasta este prima categorie în care reprezentarea femeilor depășește pragul de 30%, ceea ce poate indica o deschidere mai mare a structurilor MAI pentru recrutarea și integrarea femeilor în poziții operaționale și administrative.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>ANP</p> <p>Datele privind reprezentarea femeilor în cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor reflectă o participare relativ stabilă a acestora atât în funcțiile de conducere, cât și în cele de execuție, pe parcursul perioadei 2023–2025.</p> <p>În ceea ce privește funcțiile de conducere, femeile au reprezentat 20,25% din totalul funcțiilor de conducere în anul 2023, dintre care 17,87% ocupau funcții publice cu statut special, iar 2,37% aveau statut civil. În anul 2024 se observă o ușoară diminuare a ponderii totale a femeilor în funcții de conducere până la 19,62%, dintre care 17,56% erau încadrate în funcții cu statut special și 2,06% în funcții civile. În 2025, situația indică o evoluție pozitivă, ponderea femeilor în funcții de conducere crescând la 21,09%, ceea ce reprezintă cel mai ridicat nivel din perioada analizată.</p> <p>În cazul funcțiilor de execuție, reprezentarea femeilor este mai ridicată decât în funcțiile manageriale. În anul 2023, femeile au constituit 28,59% din totalul funcțiilor de execuție, dintre care 24,69% erau funcții cu statut special, iar 3,9% aparțineau altor categorii. În 2024, ponderea totală a crescut ușor la 29,26%, însă structura internă s-a modificat: femeile cu statut special au reprezentat 22,93%, în timp ce cele din alte categorii au crescut la 5,32%. În anul 2025, ponderea totală a femeilor în funcțiile de execuție a înregistrat o ușoară scădere până la 28,64%, menținându-se totuși la un nivel apropiat de anii precedenți.</p> <p>Serviciul Vamal</p> <p>Rata femeilor din totalul angajaților Serviciului Vamal s-a menținut stabilă în anii 2023 și 2024, la nivelul de 33%, înregistrând o ușoară creștere în anul 2025, până la 34%. Această evoluție reflectă o consolidare</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>graduală a prezenței femeilor în cadrul instituției.</p> <p>În ceea ce privește funcțiile publice cu statut special, ponderea femeilor a crescut constant pe parcursul perioadei analizate, de la 32,15% în 2023, la 33,01% în 2024 și 33,28% în 2025. Datele sugerează o tendință pozitivă de creștere a participării femeilor în domeniile operaționale și specifice activității vamale.</p> <p>Analiza funcțiilor de conducere cu statut special relevă însă o reprezentare redusă a femeilor în pozițiile decizionale. În anul 2023, femeile au reprezentat 4% din totalul funcțiilor publice cu statut special, ponderea crescând la 4,46% în 2024, iar ulterior diminuându-se ușor la 4,19% în 2025. Deși fluctuațiile sunt moderate, datele indică faptul că accesul femeilor la funcțiile manageriale cu statut special rămâne limitat comparativ cu nivelul general de reprezentare al acestora în instituție.</p> <p>În schimb, în funcțiile de execuție cu statut special, femeile înregistrează o prezență semnificativ mai ridicată și aflată în creștere continuă. Astfel, ponderea acestora a crescut de la 28,14% în 2023, la 28,55% în 2024 și 29,09% în 2025.</p> <p>Serviciul de Protecție și Pază de Stat</p> <p>În cadrul SPPS, în anul 2024, femeile au constituit 10% din totalul personalului, dintre care 2% ocupau funcții de conducere de nivel decizional, iar în 2025 ponderea totală a femeilor a fost de 9,4%, incluzând 2% în funcții de conducere, 6% în funcții de execuție și 1,4% personal aflat în concediu de îngrijire a copilului.</p> <p>Ministerul Apărării</p> <p>Datele evidențiază o tendință ușor descendentă a participării femeilor în funcțiile publice cu statut</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
	<p>Număr sporit de femei implicate în proces decizional de soluționare a conflictelor sau/și misiuni de menținere a păcii</p>					<p>special din sistemul de apărare în perioada 2023 - 2025. Astfel, ponderea femeilor a scăzut gradual de la 22,8% în anul 2023, la 22,2% în 2024 și 21,9% în 2025.</p> <p>În ceea ce privește funcțiile de conducere, lipsa datelor pentru anii 2023 și 2024 limitează posibilitatea unei analize comparative în dinamică. Totuși, datele disponibile pentru anul 2025 arată că doar 5,58% dintre femeile încadrate în funcții publice cu statut special ocupă funcții de conducere, comparativ cu 15,05% care activează în funcții de execuție.</p> <p>Serviciul de Informații și Securitate</p> <p>Datele disponibile indică o reprezentare moderată a femeilor în cadrul Serviciului de Informații și Securitate al Republicii Moldova, însă cu o prezență redusă la nivel decizional. În anul 2023, femeile constituiau 29,1% din efectivul instituției, iar din totalul funcțiilor de conducere de nivel decizional doar 2,1% erau ocupate de femei, acestea reprezentând 4,5% din numărul total de angajați ai Serviciului. În anul 2024, 2,2% din efectivul feminin al instituției a fost promovat în funcții de conducere. În 2025, cifra a rămas constantă.</p> <p>Centrul Național Anticorupție</p> <p>În 2023, rata femeilor în cadrul instituției constituia 24%. Din numărul total de funcții de conducere, 28% erau ocupate de femei.</p> <p><i>A se vedea informația raportată la Acțiunea 3.1</i></p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
1.13. Elaborarea și implementarea unor programe de conciliere a vieții profesionale și familiale, programe de mentorat și de altă natură specifice inclusiv sectorului de securitate și apărare	Cadrul normativ și instituțional elaborat prin crearea noilor oportunități; Noi programe și oportunități identificate sau/și implementate	2024-40,0 2025-40,0 2026-40,0 Total: 120,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul I 2026	Ministerul Apărării; Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Afacerilor Interne Ambasada Suediei în Moldova UN Women Moldova	<p>2023</p> <p>Numărul și tipurile de măsuri adoptate de instituțiile de apărare și securitate pentru a sprijini îngrijirea copiilor</p> <p>Conform art. 1001 alin.(4) (durata) și art.107 alin.(1) (pauza de masă) din Codul muncii nr.154/2003, angajatorul poate oferi condiții de muncă în sprijinul îmbinării vieții private și celei familiale.</p> <p>Cele mai frecvente măsuri adoptate și solicitate de personalul din sectorul de aplicare al legii, securitate și apărare:</p> <p>Orar flexibil de muncă pentru anul 2023 (de ex: în cadrul SIS, 0,75% din angajații au beneficiat, în cadrul SV - 32 persoane au beneficiat dintre care 27 femei și 5 bărbați, în cadrul IGSU – 65 de persoane au beneficiat de regim flexibil, în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI – 26 de angajați au beneficiat de program flexibil de muncă, în cadrul IGC- 24 femei și 5 bărbați au folosit un program flexibil, în cadrul CNA, 39 de femei au beneficiat de program flexibil de muncă și 2 femei de programe parțiale de muncă).</p> <p>Concediu medical de îngrijire a copilului bolnav pentru anul 2023 (de ex: în cadrul SIS 6,6% din angajații au beneficiat)</p> <p>Organizarea activităților socio-culturale pentru copii (de ex: în cadrul SV 4 foi de odihnă pentru taberele de elevi din or. Vadul lui Vodă și educarea financiară și vamală a copiilor și tinerilor, cu cca. 400 copii și tineri, campanii de sensibilizare sau informare pentru copii cu prilejul a unor date semnificative sau evenimente)</p> <p>În vederea asigurării reconcilierii vieții profesionale cu</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>cea de familie, a fost oferit dreptul angajatorilor să creeze servicii alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani pentru salariați (Legea nr. 46/2022).</p> <p>Prin Legea nr. 367/2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copilului a fost dezvoltat cadrul normativ privind cele trei tipuri de servicii alternative pentru îngrijirea copiilor de până la 3 ani: servicii organizate de angajator la locul de muncă; servicii oferite de îngrijitor/îngrijitoare de copii calificat/ă la domiciliul/reședința acestuia pentru un număr limitat de copii; servicii oferite de îngrijitor/îngrijitoare de copii calificat/ă la domiciliul/reședința copilului.</p> <p>Pentru asigurarea implementării cadrului legal, a fost aprobat Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor (HG nr. 572/2023).</p> <p>2024</p> <p>În cadrul pregătirii psihologice IGSU a organizat și desfășurat lecții și traininguri pentru angajații IGSU privind concilierea vieții profesionale cu cea de familie (374 lecții teoretico-practice și 24 ședințe de training și team-building, în cadrul cărora au fost instruiți 2899 angajați).</p> <p>IGC a elaborat și implementat Dispoziția IGC 383/2024 cu privire la ajustarea regimului de muncă în vederea oferirii pauzelor suplimentare pentru alăptarea copilului.</p> <p>În cadrul sistemului administrației penitenciare femeile cu copii minori, la cerere, pot beneficia de timp redus de muncă, precum și de orele de alăptare, conform prevederilor Codului Muncii. Bărbații pot beneficia de concediu de îngrijire a copilului.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>A fost aprobată propunerea de a amenaja o camera pentru copiii angajaților în incinta ANP. La moment ANP este în căutare de donator.</p> <p>În cadrul sectorului de apărare, modernizarea cadrului normativ prin modificarea Legii nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor reprezintă un progres istoric în consolidarea protecției sociale și a echității de gen în cadrul Armatei Naționale. Prin adoptarea Legii 248/2024, perioada concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani a fost inclusă în vechimea serviciului militar. Includerea perioadei concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani în calculul vechimii serviciului militar elimină un impediment major în calea avansării profesionale, garantând militarilor continuitatea carierei și a drepturilor de pensionare.</p> <p>SPPS a organizat un Atelier de lucru practic, destinat gestionării situațiilor de criză și combaterii eficiente a stresului la locul de muncă, organizat cu suportul TAIEX (10 participante)</p> <p>Pe parcursul anului 2025, MMPS a elaborat și promovat proiectul Hotărârii Guvernului nr. 701/2025 pentru modificarea Regulamentului privind condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizației paternale (Hotărârea Guvernului nr. 1245/2016), în vederea armonizării cadrului normativ secundar cu prevederile Legii nr. 156/2025. Prin aceste modificări a fost extins dreptul la concediu paternal, stabilindu-se că, în cazul nașterii gemenilor sau a mai multor copii dintr-o singură sarcină, tatăl beneficiază de până la 15 zile calendaristice pentru fiecare copil. Aceeași regulă se aplică și în cazul adopției, pentru fiecare copil adoptat.</p> <p>Anterior acestor modificări, în cazul nașterii gemenilor sau a mai multor copii, tatăl beneficia de un singur</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>concediu paternal de 15 zile, indiferent de numărul copiilor. Modificările operate creează oportunități suplimentare pentru concilierea vieții profesionale cu cea familială și consolidează cadrul normativ în sprijinul participării active a taților în îngrijirea copiilor.</p> <p>În scopul concilierii vieții personale cu cea profesională, în 2025 Serviciul Vamal a organizat mai multe activități, inclusiv:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ediția a XX-a a Spartachiadei Asociației Sindicatelor Libere „PUBLICSIND”- competiție sportivă a instituțiilor publice la probele de volei masculin și feminin, tenis de masă, minifotbal, șah, dame. Spartachiada reunește angajații din cadrul mai multor instituții publice într-un cadru sportiv prietenos și respect reciproc. 2. Concursul în desen destinat copiilor funcționarilor vamali cu vârsta de până la 14 ani, cu genericul: „Culoare, curaj și viziune-tabloul unei autorități vamale cu valori europene”. Toate lucrările au fost publicate pe platformele online ale instituției, unde publicul a votat și apreciat desenele preferate. 3. „Spartachiada Serviciului Vamal- ediția XXXII: competiție, prietenie și spirit de echipă”, 3 zile pline de emoții, energie și solidaritate s-au transformat într-un adevărat festival al sportului și al colegialității, demonstrând că fair-play-ul și ambiția merg mână în mână cu prietenia și respectul reciproc. <p>În perioada estivală echipa sindicatelor SV repartizează gratuit, într-un număr anumit, foi de odihnă funcționarilor vamali la baza sanatorială ”Codru” din orașul Călărași. Totodată, sînt repartizate foi de odihnă pentru taberele de elevi la Vadul lui Vodă, dar și bilete de concert la Teatrul Verde.</p> <p>Pentru a sprijini concilierea vieții profesionale cu cea</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>de familie, IGSU al MAI asigură angajaților, atât femei, cât și bărbați, posibilitatea unui program de muncă flexibil, cu opțiunea de a alege între intervalele: 08:00 – 16:30 sau 08:30 – 17:00, cu pauză de masă de 30 de minute (12:30 – 13:00), în conformitate cu articolele 101¹ și 107 din Codul Muncii al Republicii Moldova.</p> <p>IGPF a desfășurat o campanie de informare privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală, însoțită de măsuri de sprijin pentru angajații reveniți din concedii de maternitate, paternitate sau îngrijire a copilului.</p> <p>În 2025, în cadrul IGPF 76 de femei uau beneficiat de un program flexibil de muncă pentru a putea asigura însoțirea copiilor la grădiniță sau școală.</p> <p>În 2024, 32 de femei au revenit în funcții după concediul de îngrijire a copilului, iar în 2025, până la momentul actual, acest număr este de 12 femei.</p> <p>Campionatul de volei „Cupa Unirii - fără Frontiere”, competiție organizată de IGPF, a reunit echipele Serviciului Vamal, Inspectoratului General al Poliției de Frontieră, Serviciului de Informații și Securitate, Ministerului Apărării, Administrației Naționale a Penitenciarelor și a A.O. „International Police Association-Secția Republica Moldova”.</p> <p>Participarea la Prima ediție a Cupei Federației SINDLEX la volei – competiție dedicată promovării spiritului de echipă și participării femeilor cu scopul de a promova participarea femeilor în activități sportive; consolidarea spiritului de echipă și coeziunii instituționale</p> <p>STI al MAI oferă posibilitatea utilizării concediului</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>anual fracționat, chiar dacă angajatul a fost programat pentru o altă perioadă, acordă zile libere suplimentare pentru situații familiale urgente; monitorizează nivelul de satisfacție a personalului prin chestionare anonime.</p> <p>A fost implementată flexibilitatea programului de muncă. În anul 2020 au beneficiat de program de muncă flexibil 30 angajați: 13 bărbați și 17 femei.</p> <p>UN Women</p> <p>Peste 55 de femei ocupând funcții publice de nivel înalt, printre care ministra de interne, secretare de stat și femei în funcții de conducere în instituții publice, inclusiv din domeniul de securitate și apărare și-au consolidat capacitățile de leadership strategic și de promovare a reformelor în cadrul administrației centrale, participând la 15 evenimente (cursuri de formare, evenimente motivaționale, networking) și 77 de sesiuni individuale de coaching în cadrul programului Lider*ELE, implementat de UN Women în parteneriat cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și finanțat de Danemarca. Principalele teme abordate au fost legate de echilibrul între viața personală și profesională, gestionarea eficientă a timpului, autocunoașterea și inteligența emoțională, consolidarea echipei și coeziunea grupului, gestionarea conflictelor și luarea deciziilor, negocierea relațională, precum și reputația personală și brandingul profesional.</p>
<p>1.14. Creșterea capacităților profesionale prin instruire și transfer decunoștințe și experiență pentru femei/femei negociatoare, femei și bărbați în cadrul echipelor mixte/multidisciplinare pentru soluționarea conflictelor la toate etapele sale</p>	<p>Curs de instruire specializat instituit (elaborat și aprobat); cel puțin 50 de femei instruite și implicate în soluționarea conflictelor; noi capacități însușite prin instruire și educație; scenarii de acțiuni cu implicarea femeilor</p>	<p>2024-64,8 2025-64,8 2026-64,8 2027-64,8</p> <p>Total: 259,2</p>	<p>Partenerii de dezvoltare</p>	<p>Trimestrul III 2027</p>	<p>Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Cancelaria de Stat (Biroul politici de reintegrare)</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății</p>	<p>2024</p> <p>Biroul Politici Reintegrare</p> <p>Webinar de pace pentru toți și toate (Peace for all): Promovarea Agendei Femeia, Pacea și Securitatea și Tineret, Pace și Securitate, organizat de către Asociația Obștească „Institutul pentru Democrație și Dezvoltare” (AO I4DD) și UN Women.</p> <p>Atelier dedicat Analizei Economice și Financiare Ex-Ante (EFA) a proiectului „Consolidarea Păcii și Prosperității prin Leadership-ul și Incluziunea</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
	din sectorul de securitate și apărare elaborate				civile	<p>Femeilor (Femei pentru Pace și Prosperitate)” în Moldova, finanțat de Biroul de Cooperare al Elveției, și implementat de UN Women și ILO.</p> <p>I4DD Atelier de instruire „Abilități soft pentru consolidarea păcii, menținerea păcii, construirea păcii și impunerea păcii. Negocierea și încheierea păcii (gândire critică, lucru în echipă, abilități de comunicare)”, organizat de UN Women și Asociația Obștească „Institutul pentru Democrație și Dezvoltare” (25 persoane).</p> <p><u>Atelier de instruire „Convorbiri despre pace: Femei și bărbați în negocieri de pace și mediere”</u>, cu participarea a 15 factori de decizie din cadrul MAI, Ministerului Apărării și Serviciului Vamal (7 șefi de inspectorate de poliție și șefi de subdiviziuni ale IGP și IGC). Participanții au obținut cunoștințe și abilități noi în înțelegerea conflictului, proceselor de mediere și negociere, drepturile omului și obiectivul Agendei Femeia, Pacea și Securitatea în negocierile de pace și mediere, colectarea datelor, faptelor și dovezi de suport, profiluri psihologice în timpul negocierii și medierii, precum și tehnici de gestionare a emoțiilor.</p> <p>2025</p> <p>Ministerul Apărării</p> <p>În cadrul evenimentului „Femei pentru pace: experiențe din prima linie” dedicat Zilei Internaționale a Pacificatorului ONU au participat femeile militare din Armata Națională care și-au împărtășit experiențele din misiunile internaționale de menținere a păcii. Scopul esențial a fost evidențierea rolului femeilor în prevenirea conflictelor, construirea păcii durabile și reconstrucția post-criză, dar și combaterea stereotipurilor despre femeile în uniformă.</p> <p>Evenimentul a inclus declarații și discuții deschise</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>între pacificatori/toare, diplomați/te și jurnaliști/te/reprezenți/te ai/ale sistemului apărării, corpului diplomatic și mass media. Totodată, a servit drept platformă pentru împărtășirea experiențelor trăite în prima linie și promovarea unui sector de securitate mai incluziv și care integrează perspectiva de gen.</p> <p>IGC</p> <p>Au fost organizate instruirii a grupului de dialog din cadrul IGC, unde sunt incluse și femeile și bărbații. În cadrul instruirii date au fost abordate tematicile: Intermedierea negocierilor; Coordonarea internă a interacțiunii dintre protestatari și carabinieri; gestionarea relației cu presa; medierea conflictelor interne; menținerea unui canal deschis cu autoritățile; raportarea și evaluarea progresului; cum comunicăm cu agresivii; tehnici de comunicare recomandate.</p> <p>Grupul de dialog este instituțional, persoanele incluse în acest grup sunt implicate în misiunile de menținere a ordinii în timpul protestelor și au misiunea de a calma persoanele agresive verbal prin comunicare cu ele. La aceste instruirii au participat 18 angajați.</p> <p>Totodată au fost instruiți 120 de angajați la compartimentul „Comunicarea și soluționare a conflictelor”.</p> <p>IGSU</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2 angajați au participat la Atelierul „Promovarea participării femeilor în misiuni și operații internaționale de menținere a păcii” – 35 de angajați au participat la atelierele organizate în cadrul proiectului Women and Ethnic Minorities Initiative (WEMI) – 3 angajați au participat la cursul „Prevenirea și

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>combaterea discriminării”</p> <p>Activitățile menționate au contribuit la consolidarea capacităților profesionale ale personalului, inclusiv ale femeilor, pentru activitate în echipe mixte și pentru gestionarea situațiilor conflictuale în cadrul instituțional.</p> <p>ANP a desfășurat:</p> <p>1 instruire privind evaluarea riscurilor și nevoilor pentru echipele multidisciplinare din penitenciare. 6 bărbați, 26 femei din Direcția reintegrare socială din toate instituțiile penitenciare au dezvoltat abilități de colaborare între diferite categorii profesionale din penitenciare (psihologi, ofițeri, personal medical).</p> <p>1 instruire privind evaluarea riscurilor și nevoilor pentru echipele multidisciplinare din penitenciare, la care 10 bărbați, 20 femei au acumulat cunoștințe noi în elaborarea planurilor individualizate de intervenție și reintegrare din perspectiva bugetării sensibile la gen.</p> <p>1 sesiune de informare privind comunicarea non-violentă pentru angajații DDS„Pantera”-35 participanți (10 femei, 25 bărbați).</p> <p>I4DD</p> <p>2 evenimente de instruire pentru 40 studenți/studente (20 fete și 20 băieți) ai Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI privind formarea abilităților de negociere în procesele de pace;</p> <p>1 eveniment pentru 20 conducători/oare din cadrul MAI și alte instituții de implementare a PNA FPS cu privire la formarea abilităților de negociere și mediere în procesele de pace;</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
1.15. Implicarea femeilor din localitățile din zona de securitate în activități organizate în comun cu donatorii externi în vederea consolidării capacităților de asigurare a păcii și securității	Noi capacități dezvoltate în rândurile autorităților administrației publice locale și ale comunităților de femei	2024-55,2 2025-55,2 Total: 110,4	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2025	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; autoritățile administrației publice locale	<p>2024 MAI a organizat un eveniment dedicat dezvoltării abilităților de leadership și comunicare pentru 25 de conducători din instituțiile subordonate MAI și 5 primari invitați din zona de Nord a Republicii Moldova. Prin acest eveniment, MAI a urmărit îmbunătățirea capacității de coordonare și colaborare între instituțiile implicate în implementarea Programului național 1325, prin formarea liderilor din instituțiile de securitate și autoritățile locale în abilități de comunicare strategică. Participanții au fost instruiți în tehnici de comunicare eficientă, gestionarea crizelor cu integrarea perspectivei de gen în securitate și apărare, contribuind astfel la promovarea unei abordări coerente și inclusive în domeniul securității și apărării.</p> <p>IGP În scopul identificării unor soluții eficiente în sprijinul comunităților de femei din zona de securitate și inițierii activităților în acest sens, a fost organizată o ședință de lucru (prezidată de șeful adjunct INSP) cu ONG-uri și instituții publice.</p> <p>În cadrul Incubatorului de afaceri Ștefan Vodă s-a desfășurat ședința cu privire la sporirea participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și securității naționale în zona de securitate de A.O. „Centrul de drept al femeilor”, în scopul realizării obiectivelor prevăzute în Programul național de implementare a Rezoluției 1325 pentru 2023-2027.</p> <p>În cadrul Incubatorului de afaceri Ștefan Vodă a fost organizat evenimentul „Impreună putem susține femeile și fetele pentru a porni pe calea transformărilor personale, pentru a face lumea lor și acelor din jur mai bună” la care au participat reprezentanții IP Ștefan Vodă. Această acțiune comunitară a fost dedicată femeilor care își aduc o contribuție esențială în</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>asigurarea păcii și securității în comunitate, ca urmare a proiectului de leadership „Femei-lidere de astăzi, pacea de mâine.</p> <p>AFP a organizat în cadrul proiectului "<i>FEMEI - lidere de astăzi - pacea de mâine</i>", 1 instruire axată pe sporirea participării femeilor în procese de pace și securitate, măsuri de prevenire și combaterea discriminării, hărțuirii și violenței de gen și art - terapie</p> <p>Prin intermediul Programului „Consolidarea Rezilienței în țările din vecinătatea estică (BREN) finanțat de Marea Britanie pe parcursul anului 2024 au avut loc un șir de activități în contextul implementării Proiectului „Asociațiile GAL pentru reziliență și securitate" având drept scop consolidarea capacității Grupurilor de Acțiune Locală (GAL) de a deveni actori activi în prevenirea conflictelor și promovarea securității la nivel local prin plierea la cadrul Programului național de implementare a Rezoluției 1325 pentru anii 2023-2027.</p> <p>2025 BPR + I4DD În anul 2025, 15 femei primare din Zona de Securitate au beneficiat de instruire și au fost mentorate pentru a elabora 15 propuneri de proiecte din Fondul de Reintegrare (PART) al Guvernului în anul 2026. Reprezentanții BPR au fost antrenați în calitate de formatori în cadrul sesiunilor dedicate dezvoltării abilităților de negociere și mediere în procesele de pace, în scopul sporirii cunoștințelor pentru elaborarea și depunerea proiectelor în cadrul Programelor activităților de reintegrare a țării.</p> <p>UN Women</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>În 2024, UN Women a implementat un program comprehensiv care a inclus dezvoltarea capacităților actorilor locali, inclusiv a tinerilor precum și implementare a 12 inițiative de pace, sensibile la dimensiunea de gen, în 55 de localități din zona de securitate de pe ambele maluri ale râului Nistru/Dniester, aliniindu-se astfel obiectivelor Planului Național de Acțiuni pentru implementarea UN SCR 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea. Aceste inițiative au implicat 62 de parteneri, inclusiv organizații locale conduse de femei, având ca beneficiari peste 5.700 de persoane și abordând consolidarea păcii cum ar fi prin evenimente culturale, artă, sport și implicarea tinerilor la dialog, ceea ce a subliniat importanța interconectării comunității și a participării femeilor la procesele de luare a deciziilor și de construire a păcii.</p> <p>Fiecare din cele 12 inițiative au avut un buget de până la 90.000 MDL fiecare, fiind implementate o diversitate de activități, care au contribuit la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acces mai sigur la resurse vitale și un mediu mai inclusiv de dialog comunitar prin reabilitarea fântânilor din Solonceni, Rezina și Ofatinți, Rîbnița; dotarea și amenajarea unei săli de dans în Hirbovăț, Anenii Noi; renovarea și dotarea unui centru prietenos pentru copii și părinți în Rezina; și restaurarea zonei de agrement din apropierea izvorului Ioan Vodă din satul Hagimus, raionul Căușeni. - Ridicarea nivelului de cultură ca fundament al păcii mai durabile prin publicarea unei cărți de rețete locale tradiționale în Oxentea, Dubăsari; crearea unei plachete de versuri în Rezina și Rîbnița; organizarea Festivalului Sânziene, unde Hora Păcii a fost dansată de peste 100 de localnici și vizitatori din Dubăsarii Vechi, Criuleni; echiparea sălilor de sport din satele Holercani și Tîrnăuca; și organizarea de expoziții de artă cu

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>mesaj de pace în Varnița, Aneni Noi.</p> <p>- Consolidarea abilităților de leadership a femeilor prin organizarea de ateliere de dezvoltare profesională și personală în Bender; organizarea unei tabere de vară pentru a spori leadershipul tinerelor femei în Doroțcaia, Dubăsari; și informarea comunităților despre gravitatea violenței domestice și metodele de prevenire în Criuleni.</p> <p>Aceste rezultate au fost realizate în cadrul proiectului „<i>Construirea păcii durabile și incluzive, consolidarea încrederii și coeziunii sociale pe ambele maluri ale râului Nistru</i>”, implementat în comun de către Oficiul ONU pentru drepturile omului (OHCHR), PNUD, și UN Women, finanțat prin intermediul Fondului Națiunilor Unite pentru Consolidarea Păcii (UN Peacebuilding Fund).</p> <p>În 2025, UN Women a continuat să sprijine eforturile de localizare a agendei FPS, creând oportunități de schimb de cunoștințe și relaționare între organizațiile locale conduse de femei și punctele focale FPS ale autorităților de resort.</p> <p>Astfel, 39 de reprezentanți (36 de femei și 3 bărbați) ai instituțiilor de securitate și apărare și organizațiilor societății civile inclusiv din Zona de Securitate și-au consolidat strategiile de colaborare și participare activă în localizarea angajamentelor agendei WPS în cadrul unui atelier organizat de UN Women în parteneriat cu Ambasada Țărilor de Jos în Moldova [link].</p> <p>Primara satului Hîrbovăț din zona de securitate a participat, cu sprijinul UN Women, la Forumul NALAS al femeilor primare din Europa de Sud-Est, care a avut loc la Istanbul pe 1-2 octombrie. Aceasta a prezentat experiența Moldovei referitor la localizarea FPS prin inițiative locale care contribuie la coeziunea</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>socială.</p> <p>Totodată, în contextul proceselor de pace de nivelul 2 (Track 2), Consiliul Consultativ al Femeilor (WAB) pentru consolidarea păcii, înființat în 2022 cu sprijinul UN Women și finanțarea din partea Suediei și UN DPPA, a continuat să servească drept platformă informală de discuții între cele două maluri ale Nistrului pentru promovarea perspectivei de gen în procesul de soluționare a conflictului Transnistrean. Format din 14 membre, dintre care 2 tinere, WAB și-a continuat activitatea pe tot parcursul anului 2025, întrunindu-se în 4 ședințe ordinare prin care au adoptat o Declarație de solidaritate în contextul crizei energetice și îmbunătățindu-și totodată abordarea strategică de advocacy [link 1, link 2]. Astfel, WAB a inițiat dialogul la nivel înalt cu viceprim-ministrul pentru reintegrare, cu șeful Comisiei parlamentare pentru politici de reintegrare [link], cu reprezentantul special al OSCE pentru egalitatea de gen, precum și cu Secretara generală adjunctă a ONU pentru afaceri politice și consolidarea păcii [link], contribuind la integrarea perspectivelor femeilor în discuțiile privind procesul de pace.</p> <p>În ceea ce privește procesele de pace de nivelul 3 (Track 3), UN Women, cu suportul financiar al Elveției, a sprijinit în 2025 incluziunea comunitară, sporind capacitățile femeilor de a contribui la consolidarea încrederii între cele două maluri ale râului Nistru prin inițiative comune și dialog. Astfel, 48 membre a 3 Platforme de Discuții a Femeilor de pe malul stâng al Nistrului și-au sporit capacitățile organizaționale și abilitățile practice de planificare și management a proiectelor, de comunicare și de înregistrare ca ONGuri [link]. În rezultat, toate 3</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						platforme au elaborat propuneri de proiecte cu o componentă de coeziune socială între cele 2 maluri ale Nistrului.
Obiectivul specific nr. 2. Asigurarea egalității de gen prin aplicarea perspectivei holistice de încurajare a femeilor să participe activ în sectorul de securitate și apărare						
2.1. Desfășurarea analizei și sistematizarea barierelor pentru participarea în condiții egale a femeilor în delegații, misiuni, operațiuni, comisii/comitete/consilii, alte acțiuni de consolidare a sectorului de securitate și apărare în vederea eliminării riscurilor asociate caracterului incluziv dintre femei și bărbați	Număr crescut al situațiilor identificate; prezență sporită a femeilor la diferite evenimente din sectorul de securitate și apărare pentru încurajare	2024-30,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Serviciul de Informații și Securitate Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
2.2. Acordarea suportului pentru femeile din sectorul de securitate și apărare, la nivel de conducere, de a participa la toate nivelurile procesului de menținere a păcii prin contribuție diplomatică, instituțională sau financiară. Creșterea numărului de femei care participă în calitate de negociatori-șefi, reprezentanți politici, mediatori, pacificatori, ambasadori, comunicatori etc.	Cel puțin 20 de femei cu funcții de conducere ghidate anual (suport acordat); prezență sporită a femeilor la diferite evenimente din sectorul de securitate și apărare	2023-25,0 2024-25,0 2025-25,0 2026-25,0 Total: 100,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2026	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	În 2025, în cadrul atelierului de instruire „Promovarea participării femeilor la misiunile și operațiunile internaționale de menținere a păcii pentru a crește semnificativ legitimitatea, credibilitatea și implementarea mandatului misiunilor de menținere a păcii” au fost instruite 19 angajate IGC, 4 ofițere SPPS.
2.3. Încurajarea creării asociațiilor profesionale pentru promovarea femeilor în toate structurile și instituțiile din sectorul de securitate și apărare	Cel puțin 2 asociații noi create și înregistrate din punct de vedere juridic și statut aprobat; activitatea asociațiilor noi lansată	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	Trimestrul III 2024	Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare	Implementarea acestei acțiuni de către ANP a fost transferată pentru anul 2026. Prima întâlnire cu doamnele din SAP este programată pentru luna martie 2026, având ca scop motivarea participării în Asociație. În acest context, UN Women și-a exprimat disponibilitatea de a oferi sprijin pentru elaborarea documentației și a planului de activitate, facilitând

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						astfel primii pași pentru funcționarea asociației.
2.4. Extinderea mandatului asociațiilor profesionale pentru promovarea femeilor din sectorul de securitate și apărare, inclusiv și pentru angajatele civile din sistem	Statutele interneale asociațiilor revizuite; număr crescut al membrilor asociațiilor cu cel puțin 5%	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	Trimestrul I 2025	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării, Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Organizațiile societății civile	În 2025, AFP și-a revizuit mandatul și a extins posibilitatea participării în calitate de membru și pentru alte subdiviziuni ale MAI decât IGP.
2.5. Consultarea asociațiilor profesionale din sectorul de securitate și apărare în procesul de elaborare, adaptare și promovare a documentelor de politici și acte normative sectoriale	Număr sporit al documentelor avizate; set de recomandări formulate; relații de colaborare eficiente între asociații și instituțiile din sectorul de securitate și apărare dezvoltate	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	Trimestrul IV 2027	Asociațiile profesionale pentru promovarea femeilor din sectorul de securitate și apărare; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării Organizațiile societății civile	În 2023, AFP a fost consultată pe proiectul Programului național de implementare a Rezoluției 1325 pentru anii 2023-2027, precum și proiectul Planului de acțiuni al MAI privind realizarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 pentru anii 2023-2027. Reprezentantele AFP au fost invitate la atelierul de identificare a necesităților de instruire pentru viitoarele beneficiare ale Programului de mentorat pentru femei, realizat în cadrul programului comun între IGP și Autoritatea Suedeză de Poliție „Asigurarea autosuficienței și însușirii competențelor de poliție comunitară și a competențelor tactice de bază, pe lângă consolidarea capacității Inspectoratului General al Poliției de a oferi șanse egale indiferent de sex”.
2.6. Desfășurarea campaniilor de informare și comunicare pentru sporirea vizibilității femeilor din sectorul de securitate și apărare și accesul la noi oportunități	Cel puțin o campanie anuală organizată și desfășurată; Număr sporit de vizitatori unici și numărul de accesări ale articolelor postate	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	Trimestrul I 2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Serviciul de Informații și Securitate Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	În 2023 și 2024, Ministerul Apărării a elaborat o carte cu titlul „Femeile Armatei Naționale”, un film documentar cu titlul „Există femei, bărbați și militari”, precum și un set de joc care are drept scop promovarea rolului femeii în sectorul de apărare cu sprijinul Asociației pentru Drepturile Omului Lex XXI În contextul organizării de către Oficiul Națiunilor Unite din Geneva a expoziției de fotografii cu genericul “Not a Woman's Job?: Changing Faces of Science and Tech”, Ministerul Apărării a participat cu 2 fotografii și cu câte o scurtă istorie de succes a 2 femei militare.

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>În 2025, Ministerul Apărării a elaborat materiale promoționale și desfășurat 3 campanii de marketing a profesiei de militari în cadrul cărora a fost pus accent și pe aspectul egalității de gen.</p> <p>În cadrul campaniei „Alege Sigur” IGP a desfășurat sesiunea „8 Femei în uniformă”, cu abordarea subiectelor sensibile legate de prezența femeilor în sistemul afacerilor interne, parcursul lor în carieră, legătura dintre serviciu și familie, provocări și beneficii;</p> <p>A fost lansat un video „Te așteptăm în echipa Poliției Naționale!” care promovează femeile din Poliție și accesul la noi oportunități (nr. vizitatori – 411 696; nr. accesări – 50 654)</p> <p>IGM a desfășurat activitatea de informare cu genericul „IGM promovează profesia de ofițer de migrație” cu participarea ofițerilor și ofițerelor IGM organizată în cadrul evenimentului Orașelul Profesiilor, cu scopul de a familiariza copiii cu diversele meserii, inclusiv cu cea de ofițer de migrație. În cadrul evenimentului băieți și fetițe au avut ocazia să poarte uniforma IGM, în așa mod, IGM contribuind la promovarea imaginii instituției și la stimularea interesului copiilor pentru o carieră în domeniul migrației.</p> <p>Serviciul Vamal a desfășurat campania „Femeia vameș - dedicație, profesionalism, reușite”, la care au participat 7 femei – funcționare vamale și care a inclus publicarea a 8 postări de Facebook.</p> <p>În contextul Zilei Internaționale a Familiei, a fost lansată o campanie de promovare a valorilor familiale prin prisma istoriilor motivaționale ale domnilor și doamnelor funcționari vamali care îmbină cu succes viața profesională și cea personală. Aceasta a inclus un articol și un video publicate pe Facebook.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>În scopul promovării echilibrului dintre viața profesională și cea personală, precum și al consolidării imaginii pozitive a femeilor în domeniul vamal a fost desfășurată o campanie media cu participarea 3 angajate din cadrul Serviciului Vamal. Aceasta a inclus 4 postări pe Facebook,</p> <p>În contextul Zilei profesionale a funcționarului vamal, au fost realizate 5 reportaje postate pe Facebook cu cinci doamne din cadrul Serviciului Vamal, care au comunicat despre activitatea desfășurată în instituție, parcursul profesional, progresele obținute, oportunitățile de dezvoltare profesională, precum și exemple de motivare pentru alte funcționare vamale.</p> <p>A fost desfășurată a II-a ediție a campaniei „Funcționarii vamali-profesioniști în muncă, creativi în viață”, care include 4 protagoniste-funcționare vamale și hobby-urile lor (5 postări Facebook);</p> <p>IGPF a participat la Târgul de Cariere „CareerUP – Empowering Women”, organizat de Centrul de Informații Universitare, cu sprijinul Fondului Canadian pentru Inițiative Locale (CFLI) cu scopul de a promova accesul femeilor la carieră în sectorul de securitate; susținerea dezvoltării profesionale și a participării femeilor pe piața muncii</p> <p>Angajatele IGSU au participat în campania națională de promovare și informare „Alege Sigur!”, la Simpozionul „8 Femei în uniformă”, unde au fost prezentate povești inspiraționale și exemple de bune practici, precum și la Campania Națională „16 Zile de Activism Împotriva Violentei de Gen”, sub sloganul „Moldova fără Violență” și cu îndemnul „Nici O Scuză” pentru violența digitală.</p> <p>În contextul campaniei ”16 zile de activism împotriva violenței de gen”, Academia Ștefan cel Mare a MAI a desfășurat o conferință științifico-practică și 2 sesiuni</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>de instruire.</p> <p>UN Women</p> <p>În 2025, UN Women s-a alăturat campaniei globale 1325+25 „Femeile conduc. Pacea urmează”, sporind vizibilitatea femeilor din sectorul de securitate și apărare, al asociațiilor de femei, precum și al activistelor civice care contribuie la consolidarea păcii prin publicarea de istorii umane, comunicate de presă, articole, interviuri, spoturi video și mesaje inspiraționale, fișe informative privind Agenda FPS precum și apariții media, cum ar fi la Moldova 1, Oficial.md, Moldpres, Radio Noroc.</p> <p>Exemplul Moldovei a fost reflectat în articolul „Sapte acțiuni pentru promovarea rolului femeilor în eforturile de pace, securitate și umanitare din Europa și Asia Centrală” și în publicația online „Invisible No More: Women Influencing Peace in Europe and Central Asia”, iar numeroasele postări, clipuri video și materiale informative au fost vizualizate de peste 55,000 persoane, unul dintre care a fost preluat și de Stiri.md</p> <p>Cu ocazia Zilei Internaționale a Forțelor de Menținere a Păcii ale ONU, marcată pe 29 mai, 30 de reprezentanți (25 de femei și 5 bărbați) ai Ministerului Apărării și ai partenerilor de dezvoltare suedezi și danezi au participat la un dialog cu mass-media, subliniind rolul esențial al femeilor în menținerea păcii prin împărtășirea experiențelor lor în diverse operațiuni globale, cum ar fi în Republica Centrafricană, Sudanul de Sud, Liban, Kosovo, și printr-o expoziție tematică de fotografii [link 1, link 2, link 3].</p> <p>Progresele înregistrate în avansarea Agendei WPS au fost evidențiate printr-o postare publicată de UN</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						Women pe Facebook (2.076 de vizualizări) privind progresul fără precedent al Republicii Moldova în Indicele global privind femeile, pacea și securitatea 2025/26, ocupând locul 36 la nivel mondial din 181 de țări și intrând pentru prima dată în prima cincime din clasamentul global.
Obiectivul specific nr. 3. Participarea femeilor din sectorul de securitate și apărare în consolidarea păcii la nivel regional și internațional						
3.1. Participarea femeilor din sistemul de securitate și apărare în misiuni și operațiuni de menținere a păcii sub egida ONU, UE sau a altor organizații internaționale	Număr sporit de femei delegate în misiuni și operațiuni de menținere a păcii; contribuția femeilor la exercitarea cu succes a misiunilor crescută	2024-100,0 2025-100,0 Total: 200,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Afacerilor Interne Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>În 2023 doar Ministerul Apărării din toate instituțiile implementatoare a PNA a detașat femei în misiuni.</p> <p>În 2023, 4 femei din cadrul Ministerului Apărării au participat în misiuni individuale ONU.</p> <p>Începând cu 2024 femeile au fost încurajate să participe în operațiuni de menținere a păcii (UNIFIL, KFOR) ca parte a contingentelor. Tranziția de la participări individuale la prezența activă în cadrul contingentelor militare, demonstrează un angajament ferm al instituției de apărare față de obiectivele strategice de creștere a nivelului de participare a femeilor în sectorul de securitate și prezintă un interes sporit pentru reprezentantele structurii de apărare. Astfel, în 2024, 4 femei au fost detașate în misiuni individuale ONU, și 11 femei – în misiuni colective (KFOR-8 și UNIFIL – 3).</p> <p>În 2025 – 4 femei au fost detașate în misiuni individuale ONU, și 5 – în misiuni colective (KFOR – 4 și UNIFIL – 1).</p> <p>În 2026, 7 femei au fost detașate în misiuni colective (KFOR).</p> <p>Potrivit cerințelor ONU privind numărul femeilor în misiunile/operațiile internaționale de menținere a păcii ONU la nivel de contingent (minim 9%), începând cu anul 2024, în contingentele Republicii Moldova participante în misiunile de menținere a păcii din</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Kosovo (KFOR) și din LIBAN (UNIFIL), procentul de reprezentare depășește pragul minim.</p> <p>MAI (IGC) a detașat prima femeie în misiune de menținere a păcii în componența Forței Multinaționale de Menținere a Păcii din Kosovo (KFOR) (Kosovo) în 2024. În 2025 au fost detașate 2 angajate din cadrul IGC, inclusiv prima femeie Comandant de contingent.</p>
3.2. Formarea formatorilor-femei în domeniul de securitate și apărare prin crearea și digitalizarea platformelor virtuale	Cel puțin 40 de formatori certificați; cel puțin 4 instruiți desfășurate; rețea de formatori la nivel național creată	2023-25,0 2024-25,0 2025-25,0 2026-25,0 Total: 100,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2026	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; autoritățile administrației publice locale; organizațiile societății civile UN Women și Ambasadei Suediei în RM	<p>În 2023 MAI a organizat 1 curs de formare de formatori femei în domeniul de securitate și apărare la care au participat 20 de angajate din cadrul MAI, Ministerului Apărării, SIS, CNA, SPPS, și ANP</p> <p>În 2023 a fost desfășurat 1 curs de instruire „Formare de formatori în domeniul asigurării dimensiunii de gen”, la care au participat 15 angajate din cadrul subdiviziunilor Poliției.</p> <p>Serviciul Vamal are 4 funcționari (F) formatori în domeniul egalității de gen, certificați ca formatori de către OSCE, Academia de Administrare Publică și UN Women Moldova.</p> <p>IGC are 2 angajate certificate ca formatoare în domeniul aplicării legii.</p> <p>În cadrul IGSU în 2025 activau patru formatori-femei în domeniul securității și apărării, certificați ca urmare a participării la cursuri de instruire specifice.</p>
3.3. Consolidarea capacităților instituțiilor în domeniul gender și promovarea culturii de gen la nivel instituțional	25 de persoane instruite anual	2023-21,6 2024-21,6 2025-21,6 2026-21,6 Total: 86,4	Partenerii de dezvoltare	2026	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Ministerul	<p>2023</p> <p>În cadrul sistemului afacerilor interne au fost desfășurate 14 activități în domeniul egalității de gen (instruiri, ateliere de lucru, webinare, traininguri, conferințe) la care au participat 741 de persoane (481B/260F).</p> <p>Ministerul Apărării a desfășurat instruirea a 80 de</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
					Justiției Eu4Gender Equality Reform Helpdes; ONG GENDERDOC-M; Ambasada Marii Britanii din Chișinău în cadrul Proiectului Inițiativa Femeilor și Minorităților Etnice; Centrul Nordic pentru integrarea dimensiunii de gen în cadrul operațiilor militare din Suedia Parteneri de dezvoltare;	<p>persoane în domeniul egalității de gen (30 B/50 F).</p> <p>Serviciul Vamal a desfășurat 56 activități (instruiri, ateliere de lucru, webinare, traininguri, conferințe) la care au participat 216 funcționari vamali (134F/82B)</p> <p>Din cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor au fost instruite 184 de persoane (114B/70F)</p> <p>2024 MAI a organizat atelierul de lucru „Liderismul incluziv – schimb de bune practici între conducătorii subdiviziunilor MAI și partenerii din Suedia” pentru conducători de nivel ierarhic în vederea amplificării mecanismului de uniformizare a culturii de gen pentru a asigura un leadership echitabil și incluziv.</p> <p>În cadrul IGP, în 2024, în domeniul egalității de gen au fost instruiți 54 angajați (36 B, 18 F).</p> <p>În cadrul programului comun între IGP și Autoritatea Suedeză de Poliție „Asigurarea autosuficienței și însușirii competențelor de poliție comunitară și a competențelor tactice de bază”, pe lângă consolidarea capacității IGP de a oferi șanse egale indiferent de sex s-au desfășurat sesiunile de instruire în cadrul Programului de mentorat pentru femei, la care au participat 18 angajate din cadrul IGP. Ulterior beneficiarele Programului de mentorat au întreprins o vizită de studiu în Suedia.</p> <p>18 angajate au participat la cursurile de formare profesională cu tematica „Conducerea defensivă a mijlocului de transport din dotare,” care au fost organizate Academiei „Ștefan cel Mare”.</p> <p>IGPF</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Atelierul de instruire pe domeniul leadership și comunicare în cadrul proiectului WEMI, sub egida Ambasadei Marii Britanii în RM (8 persoane instruite);</p> <p>Atelierul de lucru în cadrul Campaniei „16 zile de activism împotriva violenței de gen”, organizat pentru angajații IGPF - 22 persoane instruite;</p> <p>Campania privind nediscriminarea și asigurarea egalității de gen în cadrul IGPF, organizată pentru angajații IGPF (120 angajați instruiți);</p> <p>În cadrul cursurilor de formare profesională inițială desfășurate la Academia „Ștefan cel Mare a MAI”, a fost studiată unitatea de curs/ modulul: Asigurarea egalității între femei și bărbați. Cursuri desfășurate – 3 Persoane instruite – 148</p> <p>În sistemul administrației penitenciare sunt organizate și desfășurate instruirii profesionale inițiale și continue (perfecționare) a funcționarilor publici cu statut special în programul cărora este inclus <u>Modulul dimensiunii de gen</u> cu următoarele tematici: noțiuni generale privind egalitatea de gen; misiunea unităților gen; cadrul normativ privind protecția persoanelor împotriva hărțuirii.</p> <p>Instruirea cu genericul „Egalitatea de gen în sistemul penitenciar” în cadrul proiectului „EU4Gender Equality Reform Helpdesk” finanțat cu sprijinul UE (instruiți 23 de funcționari publici cu statut special dintre care 8B și 13F).</p> <p>5 femei din cadrul sistemului administrației penitenciare au participat la instruirea în domeniul valorificării dimensiunii de gen în politicile publice,</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>organizate cu suportul PNUD.</p> <p>În cadrul Programului Național de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, implementat UNFPA, 1 persoană (F) a participat la instruirea privind combaterea violenței împotriva femeilor.</p> <p>În cadrul Programul internațional de formare (ITP) „Prevent and respond to Gender Based Violence - strengthening agents of change” din Suedia, Stockholm, din partea ANP a participat 1 persoană (F).</p> <p>În contextul campaniei „16 zile de activism”, din cadrul Sistemul Penitenciar, au fost instruite 50 de persoane (35 femei, 15 bărbați) angajați ai Penitenciarelor nr.16-Pruncul și nr.9-Pruncul, în domeniul planificării bugetare sensibile la dimensiunea violenței de gen și violenței în familie, prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.</p> <p>11 angajate și 8 angajați ai Sistemului Penitenciar au participat la cursurile de formare în cadrul Centrului de Instruire cu tematica „Dimensiunea de gen în sistemul Administrației Naționale a Penitenciarelor”, finanțat de UN WOMEN Moldova.</p> <p>În 2024, în domeniu, la Ministerul Apărării au fost instruite 355 de persoane (245 B și 110 F).</p> <p>În parteneriat cu UN Women, SPPS a organizat un atelier cu participarea a 50 angajate. Tematicile incluse: promovarea egalității de gen în instituțiile de forță; abordarea stereotipurilor și a prejudecăților de gen; strategii pentru crearea unui mediu de lucru incluziv; leadership și dezvoltare profesională; leadership și management; construirea unei cariere de succes în instituțiile de forță.</p> <p>Totodată, au fost desfășurate și organizate 4 ore de formare profesională și sensibilizare a angajaților</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>privind Codul de Conduită al ofițerului de protecție, inclusiv pentru conducătorii subdiviziunilor SPPS, în scopul instruirii acestora referitor la importanța folosirii unui limbaj adecvat și nediscriminatoriu și impactul negativ al acestuia.</p> <p>În cadrul mai multor e-cursuri și webinare în domeniul egalității de gen, aspectelor de gen ale managementului frontierei, în cadrul Serviciului Vamal au fost instruite 95 persoane (59 F/36B)</p> <p>În 2024, Asociația Femeilor din Poliție a desfășurat activitatea de formare profesională cu genericul „Promovarea egalității și echității de gen în Poliție. Rolul femeilor și bărbaților la crearea unui mediu egal pentru fiecare”, participanți - 10 angajați (6F și 4B)</p> <p>2025</p> <p>MA</p> <p>Prin ordinul Ministrului Apărării nr.1/2025 cu privire la instituirea unor comisii și grupuri de lucru în cadrul Ministerului Apărării și abrogarea unor ordine ale Ministrului Apărării a fost instituit Grupul coordonator în domeniul gender și aprobat Regulamentul de organizare și funcționare a acestuia, astfel fiind puse bazele asigurării abordării complexe a egalității între femei și bărbați în politicile din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor.</p> <p>În contextul desemnării punctelor focale în cadrul unităților militare, a fost organizată 1 sesiune de informare referitor la rolul unității de gen în cadrul structurilor vizate, la activitate au participat 70 persoane, efectiv desemnat responsabil de promovarea egalității de gen.</p> <p>SIS</p> <p>În cadrul cursului de instruire „Perspectiva de gen în</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>sectorul de Securitate și apărare. Asigurarea egalității de gen și prevenirea discriminării în sectorul de securitate” , desfășurat pe parcursul anului 2025, au fost instruiți – 48 de ofițeri de informații.</p> <p>Instruire „Principii generale, metodologii de analiză de gen, exemple de bune practici” , pentru funcționarii din cadrul Agenției Naționale de Prevenire și Combatere a Violentei împotriva Femeilor și a Violentei în Familie (10 angajați) și Centrului de Justiție Familială al Direcției de poliție a municipiului Chișinău a IGP al MAI (6 angajați).</p> <p>IGP</p> <p>6 angajați ai Centrului de Justiție Familială al Direcției de poliție a municipiului Chișinău a IGP al MAI au participat la instruirea „Principii generale, metodologii de analiză de gen, exemple de bune practici”</p> <p>4 șefi de inspectorate de poliție și INI din cadrul Inspectoratului General al Poliției au beneficiat de 5 module comune de instruire și 20 ședințe de mentorat pe marginea a 5 abilități manageriale sensibile la gen: conducerea pe baza propriului exemplu, comunicarea clară și eficientă, elaborea planurilor de acțiuni sensibile la gen, etc. În context, 4 șefi instruiți și orientați (sensibili la gen).</p> <p>IGPF</p> <p>36 angajate ale IGPF și-au dezvoltat competențele de leadership și comunicare prin proiectul WEMI</p> <p>STI al MAI</p> <p>2 angajați instruiți pe subiecte ce țin de egalitatea de gen</p> <p>Totodată conform planului tematic de pregătire generală, în cadrul activității</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>desfășurate a fost studiată tema: <i>Asigurarea egalității și prevenirea discriminării în activitatea de serviciu</i>. Pe parcursul instruirii au fost prezentate prevederile legale în vigoare, principiile fundamentale privind egalitatea de șanse și interzicerea oricărei forme de discriminare, precum și modalitățile practice de aplicare a acestora în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Activitatea a urmărit conștientizarea personalului asupra importanței respectării drepturilor fundamentale, formarea unei conduite profesionale bazate pe respect și nediscriminare. (instruiți – 48 angajați)</p> <p>IGM</p> <p>40 angajați ai IGM din cadrul aparatului central, precum și din Direcțiile regionale, Nord, Centru, Sud au beneficiat de instruire pe aspecte de gender</p> <p>IGC</p> <p>În cadrul IGC și a subdiviziunilor acestora anual sunt desfășurate câte o ședință de instruire în domeniul egalității de gen, la care participă întreg efectivul. Formatorii acestor ședințe sunt din cadrul IGC cat și specialiștii din domeniu din cadrul Academiei „Ștefan cel Mare”, care sunt invitați la propunerea punctelor focale în domeniu egalității de gen.</p> <p>IGPF</p> <p>În anul 2025, au fost lansate discuții pentru modificarea Ordinului nr. 1159 din 21 noiembrie 2024 privind instituirea Grupului de lucru pentru asigurarea egalității de gen.</p> <p>IGSU</p> <p>IGSU a consolidat capacitățile instituționale în domeniul egalității de gen și promovarea culturii de</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>gen prin instruire, participarea la ateliere și schimb de experiență, încurajând un mediu profesional incluziv și echitabil. În cadrul subacțiunii, cel 12 angajați a participat la sesiuni de instruire privind integrarea perspectivei de gen în activitatea instituțională și operațională.</p> <p>În continuare, IGSU va elabora Planul Gender 2026–2030, care va integra acțiunile prevăzute în Planul de implementare a Rezoluției 1325.</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desfășurarea instruirilor angajaților MAI în domeniul asigurării egalității între femei și bărbați la cursul de formare managerială de nivelul I – management de bază, la disciplina Leaderul și combaterea discriminării: prelegeri - 15 ore; seminare- 10 ore (200 persoane). - Desfășurarea instruirilor angajaților MAI în domeniul asigurării egalității între femei și bărbați la cursul de formare managerială de nivelul II – management superior, la disciplina Discriminarea – prevenirea și combaterea: prelegeri - 6 ore (50 persoane). - Organizarea și desfășurarea instruirilor angajaților MAI în domeniul asigurării egalității între femei și bărbați la orele de pregătire profesională (100 angajați). - Organizarea și desfășurarea formării inițiale pentru ofițeri în domeniul prevenirii discriminării și asigurării egalității de gen – total instruiți 288 funcționari publici cu statut special. - Organizarea și desfășurarea cursului ”Integrarea dimensiunii de gen în activitatea MAI”. În cadrul cursului au fost instruiți 19 funcționari publici cu statut special din diferite subdiviziuni ale MAI.

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>ANP</p> <p>În programul Centrului de instruire a ANP modulul dimensiunea de gen în SAP a fost predat la cursuri de formare inițială pentru agenți de penitenciare și ofițeri (62 de ore).În total și-au consolidat capacitățile în integrarea perspectivei de gen în activitatea profesională:</p> <p>ofițeri - 26 bărbați, 25 femei.</p> <p>agenți - 66 bărbați, 22 femei.</p> <p>Persoanele au fost selectate din toate instituțiile penitenciarele.</p> <p>ANP s-a implicat în campania internațională Denim Day, prin activități de sensibilizare și educare a personalului și deținuților privind prevenirea violenței împotriva femeilor, promovarea respectului și egalității de gen.</p> <p>Toate instituțiile penitenciare participă în aceste campanii de sensibilizare.</p> <p>1 sesiune de informare destinată personalului Penitenciarului nr.13-Chișinău, cu tematica „Prevenirea violenței, diferența dintre flirt și hărțuire sexuală”, menite să promoveze un climat instituțional bazat pe respect și egalitate de gen - 20 de participanți (12 femei, 8 bărbați)</p> <p>În cadrul programului internațional de formare privind prevenirea și răspunsul la violența bazată pe gen și consolidarea agenților schimbării au dobândit cunoștințe în prevenire și răspuns GBV și în integrarea perspectivei de gen doi reprezentanți ANP (un bărbat din Direcția comunicare protocol și comunitate internațională și o doamnă din Direcția juridică).</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>SV</p> <p>3 activități cu tematica „Egalitatea de gen în sectorul de securitate frontalieră” au fost livrate de formatorul Centrului de instruire grupelor de noi angajați în cadrul Serviciului Vamal. Astfel, debutanții au obținut cunoștințe de bază privind conceptele aferente Rezoluției 1325. Au fost instruite 71 persoane: 29 F /42B.</p> <p>Suplimentar, pe parcursul anului 2025 au fost desfășurate 33 activități (instruiri, ateliere de lucru, mese rotunde, webinare, traininguri, conferințe) la care au participat 361 funcționari vamali: 252 F/109 B în vederea promovării culturii de gen în instituție.</p>
3.4. Creșterea numărului de poziții de ofițeri delegatură sau justiție/atașați de securitate/atașați militari trimiși la post în străinătate din partea instituției sau a Republicii Moldova pentru consolidarea păcii și securității	Posturile de ofițeri de legătură/atașați de securitate/atașați militari create, prin modificarea cadrului legal; număr crescut de femei desemnate în aceste posturi; contribuții ale femeilor la asigurarea păcii și securității favorizate	2024-1.920,0 2025-1.920,0 2026-1.920,0 2027-1.920,0 Total: 7680,0 160,0*12/ 4 persoane	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Afacerilor Interne Parteneri de dezvoltare	<p>MAI</p> <p>În cadrul MAI, în 2023, 2024 și 2025 au existat 2 posturi de ofițeri de legătură.</p>
3.5. Alinierea și implementarea standardelor internaționale pentru respectarea și promovarea drepturilor femeilor pe timp de pace sau conflict	Nivel sporit de implementare a standardelor internaționale; valorile și principiile aplicării Rezoluției 1325 promovate	2024-40,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul III 2024	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Apărării, Serviciul Vamal; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Centrul Național Anticorupție Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>I4DD a elaborat un studiu privind alinierea și implementarea standardelor internaționale (a. 2025).</p>
3.6. Integrarea respectului	Vulnerabilitățile și	2023-25,0	Partenerii	Trimestrul IV	Ministerul Sănătății;	2023

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
<p>pentru drepturile femeilor, fetelor, femeilor cu copii în situații sensibile de conflict și post conflict, inclusiv în situații de protecție umanitară, eradicând impunitatea</p>	<p>amenințările ce țin de violență bazată pe gen și violența sexuală reduse; Rezoluția CS ONU nr. 2467 (2019) implementată</p>	<p>2024-25,0 2025-25,0 2026-25,0 2027-25,0 Total: 125,0</p>	<p>de dezvoltare</p>	<p>2027</p>	<p>Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Muncii și Protecției Sociale</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; Congresul Autorităților Locale din Moldova</p>	<p>Reprezentanții MMPS sunt membri la trei platforme create de către UNHCR în parteneriat cu celelalte agenții ONU (UN Women, UNFPA și OIM) instituite în vederea prevenirii și combaterii cazurilor de violență în bază de gen și traficului de persoane printre fluxul de migranți ucraineni, atenuării riscurilor și răspunsului consolidat inter-agenții, facilitării acțiunilor multisectoriale în contextul umanitar, etc.</p> <p>În 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - au fost deschise în parteneriat cu APL 16 Orange Safe Spaces și echipe mobile pentru a desfășura activități de sensibilizare care vizează refugiații și comunitățile gazdă din regiunea de Nord; - a fost diseminat Ghidul de buzunar al UNHCR cu privire la modul în care pot fi sprijinite victimele violenței în bază de gen; - au fost instruite 20 de tineri voluntari în vederea realizării activităților cu refugiații, comunicării eficiente în perioada de criză și sensibilizării asupra aspectelor de prevenire a violenței în bază de gen. - a fost efectuat auditul privind siguranța împotriva violenței bazate pe gen, pentru traseul pe care îl parcurg refugiații intrând în țară și a procesului de acordare a asistenței cu scopul de a identifica riscurile cheie cu privire la violența în bază de gen. <p>Documentul include recomandări pentru diferite sectoare și instituții implicate în proces. Auditul de siguranță a identificat că riscurile de violență în bază de gen sunt mai înalte în contextul cazării private/gazdă, al aranjamentelor private pentru transport și în facilitățile de primire și tranzit, centrele de cazare pentru refugiați.</p> <p>La 20 iunie 2023, în cadrul evenimentului de marcare a Zilei Mondiale a Refugiatului, angajații Inspectoratul General pentru Migrațiune (IGM) au organizat un eveniment cultural GustoHora cu scopul de a reduce vulnerabilitățile și amenințările în rândul locatarilor Centrului de cazare al IGM privind violența bazată pe</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>gen. Familiile de refugiați au avut parte de o atmosferă relaxantă și deosebită. Participanți - 70 de persoane.</p> <p>2024 Ministerul Sănătății 184 de profesioniști din domeniul sănătății (personalul Centrului Național de Asistență Medicală de Urgență Prehospitalicească) au fost instruiți în aplicarea protocolului clinic național Managementul clinic al cazurilor de viol, desfășurat în parteneriat cu UNFPA Moldova.</p> <p>2025 MMPS Agențiile teritoriale de asistență socială au desfășurat activități orientate spre prevenirea violenței bazate pe gen, reducerea vulnerabilităților și consolidarea protecției persoanelor strămutate.</p> <p>În context, au fost organizate intervenții specifice de sprijin pentru persoanele refugiate, în special pentru femei și familii cu copii, având drept obiectiv reducerea riscurilor de marginalizare, exploatare și victimizare.</p> <p>Astfel, la nivel teritorial: – a fost organizată o activitate de sprijin pentru familiile refugiate beneficiare ale Centrului de plasament temporar pentru persoane strămutate din municipiul Bălți, care au beneficiat de suport psiho-social, informare privind drepturile și accesul la servicii, precum și consiliere pentru integrarea în comunitate; – a fost desfășurată o sesiune de informare comună cu lucrători sociali și persoane refugiate, cu ocazia Zilei Mondiale a Refugiatului, în orașul Basarabeasca; – în raioanele Ungheni, Călărași și Nisporeni au fost organizate șase sesiuni de informare pentru persoanele strămutate din Ucraina, cu tematica „Consecințele negative și măsurile de reducere a riscurilor legate de traficul de ființe umane”, în cadrul cărora aproximativ 200 de refugiați au beneficiat de suport informațional.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Complementar, în comunități au fost instalate panouri informative și distribuite materiale informative destinate refugiaților ucraineni, cu scopul creșterii gradului de conștientizare privind riscurile de exploatare și accesul la servicii de protecție.</p> <p>De asemenea au fost desfășurate activități de coordonare și consolidare a cooperării interinstituționale pentru sprijinirea persoanelor readmise, refugiaților și victimelor traficului de ființe umane. În acest sens, au fost organizate 26 de ședințe, inclusiv reuniuni ale comisiilor teritoriale pentru prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, ședințe de coordonare cu Inspectoratul General pentru Migrație și autoritățile publice locale, precum și ateliere de lucru.</p> <p>IGM participarea 1 angajată a IGM la evenimentul organizat de A.O. Centrul Regional de Dezvoltare Comunitară unde a fost prezentat materialul informativ „Siguranța ta este o prioritate. Resurse de sprijin pentru femeile și fetele din Regiunea Cahul, în caz de violență bazată pe gen”.</p> <p>UN Women Pentru a informa elaborarea de politici și aplicarea unor practici incluzive în Moldova, UN Women a prezentat studiul „<i>Evaluarea implicațiilor sensibile la gen în contextul disensiunilor socio-economice dintre cele două maluri ale Nistrului</i>”, eveniment la care au participat 24 de femei și 8 bărbați reprezentând instituții publice interesate, societatea civilă și comunitatea internațională, și care a adus dovezi concludente privind realitățile socio-economice care afectează în mod disproporționat femeile de pe ambele maluri ale râului Nistru.</p> <p>Studiul a fost realizat în cadrul proiectului „<i>Construirea păcii durabile și incluzive, consolidarea</i></p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<i>încrederii și coeziunii sociale pe ambele maluri ale râului Nistru”, implementat în comun de către Oficiul ONU pentru drepturile omului (OHCHR), PNUD, și UN Women, finanțat prin intermediul Fondului Națiunilor Unite pentru Consolidarea Păcii (UN Peacebuilding Fund).</i>
3.7. Dezvoltarea, consolidarea și schimb de informații și expertiză pe domeniul egalității de gen, al violenței sexuale sau bazate pe gen, în contextul specific de conflict sau postconflict	Situații și date raportate sau comunicate; schimb eficient de informații și date realizat	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorităților/instituțiilor implicate	Trimestrul IV 2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Ministerul Muncii și Protecției Sociale Parteneri de dezvoltare	2024 MAI Cu sprijinul OIM și Ambasadei SUA în RM, MAI a organizat activitatea bilaterală RM-UA privind combaterea fenomenului de migrație ilegală și a traficului de ființe umane. Atelierul, dedicat formării unor grupuri operative bilaterale și schimbului de bune practici, a avut ca scop consolidarea eforturilor comune în combaterea traficului de persoane și migrației ilegale, precum și prevenirea amenințărilor generate de criminalitatea transfrontalieră prin prisma exploatării sexuale, inclusiv online bazată pe gen. Participanții au analizat situația din Republica Moldova și Ucraina, abordând tendințele, profilurile victimelor și traficanților, scopurile exploatării, lacunele în cooperarea transfrontalieră, amenințările tehnologice, precum utilizarea platformelor online pentru recrutare și exploatare, și soluțiile digitale pentru investigarea acestor infracțiuni. 2025 IGM participarea unei angajate din cadrul IGM la ședința tehnică de coordonare în domeniul anti-trafic și gender, organizată de OSCE din Moldova (oficiul pentru instituții democratice și drepturile omului) în cadrul căreia a fost efectuat schimb de informații și date pe aspect de TFU și gender.
OBIECTIVUL GENERAL 2. PREVENIREA INECHITĂȚILOR, VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE PRIN REDUCEREA RISCURILOR ȘI ELIMINAREA CONSECINȚELOR ASOCIATE DISCRIMINĂRII						
Obiectivul specific nr. 4. Reducerea barierelor și a stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare						

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
4.1. Cultivarea și promovarea respectului pentru drepturile și rolul femeii în instituțiile din sectorul de securitate și apărare	Numărul de informări, lecții publice, discursuri, ședințe de instruire, participări la evenimente cu caracter național și internațional	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorităților/instituțiilor implicate	Trimestrul IV 2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Centrul Național Anticorupție Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; Procuratura Generală	<p>2023</p> <p>Ministerul Apărării În 2023, au fost organizate peste 20 de informări, lecții publice, discursuri, ședințe de instruire, la care au participat peste 200 de persoane (130 B și 70 F).</p> <p>SIS Ofițerii SIS de gen feminin au participat la: - Seminarul destinat angajaților din structurile de „Intelligence” cu tematica: „Women in Intelligence”, organizat de către partenerii externi, în mun. București, România; - Masa rotundă în cadrul proiectului „Academia de Securitate 2023, Ediția 1: Securitatea Umană - Femeile, Pacea și Securitatea: viziuni și perspective”; - Tabăra de toamnă cu tematica „Abordarea securității umane în politici de securitate, parte a Academiei de Securitate”, ediția: Securitatea umană - Femeile, Pacea, Securitatea;</p> <p>Serviciul Vamal Pe parcursul anului au fost desfășurate 56 activități (instruiri, ateliere de lucru, webinare, traininguri, conferințe) la care au participat 134 F din cadrul Serviciului.</p> <p>2024</p> <p>MAI Eveniment „8 femei în uniformă”, organizat de Academia „Ștefan cel Mare” MAI;</p> <p>SIS În anul 2024, ofițerii SIS au participat la 7 ședințe/ateliere de lucru cu reprezentanții autorităților publice responsabili de implementarea Programului național pentru implementarea Rezoluției 1325, organizate de MAI;</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Ofițeri de informații de gen feminin au fost delegați în 2024 la 5 cursuri/ exerciții cu caracter internațional.</p> <p>Ministerul Apărării Pe parcursul anului 2024 au fost organizate 32 de informări, lecții publice, discursuri, ședințe de instruire, la care au participat 188 de persoane (133 B și 55 F).</p> <p>SPPS Atelier dedicat „Principiilor de bază ale egalității de gen”, organizate cu suportul UN Women. Inițiativa a avut drept scop familiarizarea participanților cu conceptele fundamentale ale egalității de gen și de a sublinia importanța integrării acestei dimensiuni în toate aspectele activității instituționale. (100 participanți)</p> <p>IGPF 3 ateliere de instruire (faza 3) pe domeniul leadership și comunicare în cadrul proiectului „Rolul femeilor și minorităților etnice în sectorul de securitate și apărare al Republicii Moldova” (22 persoane instruite)</p> <p>IGP În scopul consolidării leadership-ului feminin în serviciul public a femeilor de conducere, 1 angajată a participat la cursul de instruire online pentru femeile de conducere din Europa de Sud-Est și regiunea Mării Negre, organizat de Academia Diplomatică din Viena.</p> <p>AFP a organizat Gala Recunoștinței, în cadrul căreia 3 șefe de IP care au fost promovate în funcții de conducere au vorbit despre provocările întâmpinate în cariera.</p> <p>3 șefe de IP au fost invitate de AFP la un dialog în</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>cadrul evenimentului de lansare a proiectului „Consolidarea capacităților AFP” finanțat de Suedia și sprijinit de DCAF.</p> <p>În cadrul proiectului vizat, AFP a organizat 3 activități inspiraționale pentru 50 de studenți ale Academiei „Ștefan cel Mare” și 27 subofițeri delegați la cursurile de instruire în cadrul CIPAL, la care au participat 6 speakere - preponderent femei care ocupă funcții de conducere în cadrul MAI și subdiviziunile subordonate, inclusiv șefi de Inspectorat. Din cadrul IGP în calitate de speakere au participat 3 femei: Șefa a DMS, Șefa adjunctă a DMP și Inspector superior al SCO a BPDS „Fulger”.</p> <p>2025</p> <p>Ministerul Apărării</p> <p>30 de reprezentanți din unitățile militare la atelierul privind sporirea rolului femeii și a minorităților etnice în sectorul de securitate și apărare din Republica Moldova.</p> <p>SIS</p> <p>20 ofițeri SIS au participat la cursul de instruire „Perspectiva de gen în sectorul de Securitate și apărare. Asigurarea egalității de gen și prevenirea discriminării în sectorul de securitate”.</p> <p>Alți 15 ofițeri ai SIS, au participat la 9 evenimente conexe subiectului.</p> <p>IGM</p> <p>1 angajată a IGM a participat la evenimentul dedicat „Leadershipului feminin și împuternicirea femeilor pentru a accede la funcții de conducere.</p> <p>2 angajate ale IGM au participat la Atelierul de</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>instruire „Promovarea participării femeilor în misiuni și operații internaționale de menținere a păcii, pentru creșterea semnificativă a legitimității, credibilității și implementării mandatului misiunilor de pacificare”.</p> <p>1 angajată a IGM a participat la Simpozionul „8 Femei în Uniformă”, în cadrul Campaniei de informare și promovare „Alege sigur!”, eveniment cu un impact semnificativ în societate, care contribuie la crearea unor reflecții pozitive asupra imaginii Ministerului Afacerilor Interne și a structurilor subordonate.</p> <p>IGSU</p> <p>11 angajați au participat la sesiuni și ateliere pe teme precum leadership feminin, creșterea performanțelor în comunicare, promovarea participării femeilor în misiuni internaționale, prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, precum și monitorizarea implementării recomandărilor Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor.</p> <p>UN Women</p> <p>În scopul îmbunătățirii abilităților de comunicare ale asociațiilor de femei din sector, 22 de membre ale Asociației Femeilor din Armata Națională (AFAN) și-au dezvoltat abilitățile de colaborare în cadrul unei activități de consolidare a echipei susținute de UN Women cu suportul financiar al Danemarcei și Suediei. Activitatea a pus accent pe consolidarea abilităților de leadership și comunicare în cadrul structurilor militare prin module interactive, exerciții practice și discuții facilitate, încheindu-se cu un atelier de pictură care a sporit coeziunea echipei.</p> <p>În contextul celebrării a 25 de ani a Agendei WPS, la 31 octombrie a avut loc un dialog la care au participat</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>42 de membre ale asociațiilor de femei din armată, poliție și procuratură, împreună cu reprezentanți ai partenerilor de dezvoltare. Organizat la inițiativa AFAN, cu sprijinul UN Women și suportul financiar al Danemarcei și Suediei, evenimentul a servit ca platformă de reflecție asupra rolului femeilor în uniformă, importanței parteneriatelor și lecțiilor învățate în ultimii 25 de ani, oferind totodată oportunitatea consolidării relațiilor dintre asociații și reînnoirii angajamentului unor eforturi comune pentru promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare.</p> <p>PISA a elaborat și publicat o broșură care identifică 5 stereotipuri despre femei în securitate, contribuind astfel la conștientizarea unor mituri și promovarea respectului pentru drepturile și rolul femeilor în sector.</p>
<p>4.2. Aplicarea principiului „Toleranță zero” față de fenomenul violenței și hărțuirii sexuale și psihologice la locul de muncă în sectorul de securitate și apărare</p>	<p>Numărul cazurilor identificate și raportate</p>	<p>În limita mijloacelor alocate</p>	<p>Bugetul autorității or/instituțiilor implicate</p>	<p>Trimestrul IV 2027</p>	<p>Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Centrul Național Anticorupție</p> <p>Procuratura Generală</p>	<p>2023 IGP al MAI – a fost înregistrată și examinată o plângere pe faptul hărțuirii la locul de muncă. Ancheta de serviciu nu a constatat probe pertinente sau concludente care ar confirma comiterea unor eventuale abateri disciplinare din partea părților. În partea ce ține de pretensele acțiuni discriminatorii în câmpul muncii realizate în raport cu angajatul Poliției care a depus sesizarea, Grupul coordonator în domeniul gender în cadrul Poliției a constatat inexistența unui tratament discriminator pe criteriu de sex.</p> <p>2024 MAI De către subdiviziunea de profil a MAI a fost examinat un caz de hărțuire sexuală produs în cadrul unei subdiviziuni a MAI – o persoană sancționată. Materialele acumulate au fost remise în adresa Procuraturii mun. Chișinău, Oficiul Centru, în vederea efectuării verificărilor privind existența și încadrarea penală a faptelor sesizate, precum și Consiliului pentru prevenirea</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, pentru analiza conformității faptelor cu normele legale privind protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor.</p> <p>În cadrul IGP, în 2024, au fost investigate 8 cazuri.</p> <p>În IGSU, SIS, SPPS și CNA nu au fost înregistrate cazuri de violență și hărțuire sexuală/psihologică la locul de muncă în 2024.</p> <p>2025 În cadrul SIS și SV, IMO, IGC și IGSU a MAI nu au fost raportate cazuri de violență și hărțuire sexuală și psihologică la locul de muncă.</p> <p>IGP În 2025, prin intermediul liniei specializate „Fii în siguranța la locul de muncă”, pentru perioada de raport au fost recepționate 4 apeluri, în rezultatul cărora a fost înregistrat 1 raport de autosesizare. Urmare examinării materialelor acumulate, nu au fost identificate elemente care să confirme existența unui caz de hărțuire/discriminare.</p> <p>În 2025, trei instituții cheie din domeniul securității și apărării (Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne și Administrația Națională a Penitenciarelor) s-au alăturat campaniei globale „16 zile de activism pentru eliminarea violenței împotriva femeilor și fetelor”, încurajând discuții ample cu personalul penitenciar și copiii acestora, cu deținuții minori de la Penitenciarul nr.10 Goian, cu studenții Colegiului Militar și unitățile de gen ale Armatei Naționale, precum și cu ofițeri de poliție de nivel managerial și cursanți ai Academiei de Poliție „Ștefan cel Mare”. Astfel, cu sprijinul UN Women, 315 persoane (149 femei, 16 fete, 121 bărbați, 29 băieți) și-au îmbunătățit</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						cunoștințele despre mecanismele pe care le pot aplica pentru a se proteja pe sine și pe cei din jur împotriva amenințării violenței digitale, dar și despre modul în care pot raporta comportamentul discriminatoriu, inclusiv hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă și cum pot contribui la un mediu de lucru mai incluziv din perspectiva egalității de gen.
4.3. Desfășurarea unei campanii de informare și comunicare pentru femeile din sectorul de securitate și apărare pentru raportarea cazurilor și acces la măsurile de protecție, inclusiv acțiuni de advocacy pentru incluziune socială pentru persoanele admise în scop umanitar (refugiați)	Activități informaționale realizate/numărde femei și bărbați participanți; un mediu prietenos și securizat pentru femeile din sistem format	2024-140,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul III 2024	<p>Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor)</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; Procuratura Generală</p>	<p>2023</p> <p>IGM al MAI a desfășurat 7 campanii de informare privind protecția temporară a persoanelor strămutate din Ucraina.</p> <p>Totodată, a fost organizată o sesiune de instruire pentru operatorii Centrelor de apel de la șapte ONG și operatorii Centrului de apel al IGM. Personalul Centrelor de apel reprezintă un grup dedicat de persoane ce comunică zilnic cu potențialii beneficiari ai protecției temporare și cunosc problemele întâmpinate de aceștia în procesul de acumulare a dosarului și la preînregistrare.</p> <p>În perioada de referință, Serviciul de Informații și Securitate a inițiat discuții cu formatorii de opinii publice, în vederea lansării unor activități de informare și comunicare pentru femeile din sectorul de securitate și apărare, raportarea cazurilor și accesul la măsurile de protecție, inclusive acțiuni de advocacy pentru incluziune socială, pentru persoanele admise în scop umanitar (refugiați).</p> <p>2025</p> <p>IGM</p> <p>În cadrul campaniei naționale „16 zile de activism împotriva violenței în bază de gen”, a avut loc un eveniment organizat de A.O. Mirkiras, în parteneriat cu A.O. Centrul Regional de Dezvoltare Comunitară.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>În cadrul evenimentului a fost prezentat materialul informativ intitulat „Siguranța ta este o prioritate. Resurse de sprijin pentru femeile și fetele din Regiunea Ceadâr-Lunga, în caz de violență bazată pe gen”, destinat informării și orientării victimelor către servicii specializate. Evenimentul s-a desfășurat în municipiul Ceadâr-Lunga.</p> <p>UN Women</p> <p>UN Women în parteneriat cu AO PISA a organizat un atelier de lucru în cadrul Academiei de Securitate prin care a sporit conștientizarea participanților cu privire la problemele refugiaților, impactul acestora asupra coeziunii sociale și percepțiile publice. Astfel, 10 reprezentanți ai instituțiilor mass-media, portalurilor online și jurnaliști independenți, dintre care 9 femei, au fost instruiți în cadrul Academiei de Securitate, îmbunătățind capacitatea jurnaliștilor de a raporta pe subiecte legate de Agenda Femei, Pace și Securitate și de a scrie articole sensibile la dimensiunea de gen.</p>
4.4. Sprijinirea și stimularea grupurilor coordonatoare în domeniul gender sau a subdiviziunilor competente din cadrul autorităților din sectorul de securitate și apărare să pună în aplicare inițiativele orientate spre eliminarea barierelor și a stereotipurilor în privința femeilor	Cel puțin o activitate/inițiativă per instituție, orientată spre eliminarea barierelor și stereotipurilor împotriva femeilor, susținută și pusă în aplicare	2023-30,0 2024-30,0 2025-30,0 2026-30,0 2027-30,0 Total: 150,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul III 2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile proiectul EU4Gender Equality Helpdesk	<p>2023</p> <p>Ministerul Apărării</p> <p>1 persoană de sex masculin a participat la cursul „Training on gender mainstreaming, gender impact assessment and gender-responsive budgeting”, organizat pentru secretarii Grupului coordonator în domeniul gender.</p> <p>2024</p> <p>MAI</p> <p>Atelierul de lucru „Creșterea performanțelor în procesele de comunicare în contextul implementării Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea”, organizat în parteneriat cu UN Women la Chișinău, în cadrul</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Proiectului „Suport privind coordonarea implementării Programului național de implementare a Rezoluției 1325 privind FPS” (approx 50 participanți din instituțiile responsabile de implementarea PNA 1325)</p> <p>Atelierul de lucru “Fortificarea capacităților personale și profesionale în procesul de colaborare eficientă”</p> <p>Cursul „Creșterea performanțelor în procesele de comunicare”, dedicat poliștilor de sector și carabinieri (25 de participanți) și studenților din domeniul securității și apărării, angajaților din domeniul gestionării resurselor umane și funcționarilor din managementul proiectelor/asistenței externe (cca.50 participanți), care au fost încurajați să devină ambasadori ai Agendei 1325, aducând o perspectivă nouă în procesele de comunicare interinstituțională și coordonare, importante pentru o implementare eficientă a obiectivelor naționale și internaționale.</p> <p>2025</p> <p>SIS</p> <p>Pe parcursul anului 2025, în cadrul SIS, au fost diseminate studii/materiale informative, care au conținut inclusiv date referitoare la „bariere și stereotipuri împotriva femeilor”.</p> <p>Adițional, tematica Rezoluției 1325, a fost inclusă în programul de formare profesională a ofițerilor debutanți, fiind abordate și studiate subiecte precum „discriminarea”, „hărțuirea sexuală”, „violența în bază de gen”.</p>
4.5. Evaluarea riscurilor, amenințărilor și a vulnerabilităților cu care se confruntă femeile din sectorul de securitate cu scopul de a îmbunătăți	2 rapoarte de evaluare elaborate (evaluare inițială și evaluare finală); metode și instrumente de prevenire a abuzurilor identificate	2023-25,0 2024-25,0 Total: 50,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul de Protecție și Pază de Stat	MAI A fost elaborat studiul „Evaluarea condițiilor de muncă ale poliștilor din RM prin prisma dimensiunii de gen”, la solicitarea Fundației pentru Reforma Globală a Sectorului de Securitate (Fundația GS), cu finanțare din partea Ministerului Federal de Externe al

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
metodele și instrumentele de prevenire a abuzurilor					Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; Procuratura Generală	<p>Germaniei, și realizat de GAIC - Gender Associations International Consulting GmbH (Gender Associations).</p> <p>SIS În 2024, a fost realizată Chestionarea anonimă a angajaților privind riscurile, amenințările și vulnerabilitățile cu care se confruntă femeile. Rezultatele evaluării:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 88% din femeile angajate (participante la chestionar) se simt în siguranță la locul de muncă; - 92% din cei chestionați nu au opinii stereotipice de gen cu privire la rolul femeilor în sectorul apărării și securității; - 68% din angajații chestionați nu cunosc cazuri sau nu au fost supuși riscurilor, amenințărilor sau vulnerabilităților în cadrul Serviciului. <p>Adițional, SIS a asigurat implementarea Recomandării nr. 30 a comitetului CEDAW prin realizarea următoarelor acțiuni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a fost revizuit și ajustat cadrul normativ intern ce reglementează procesul de evaluare a pregătirii fizice generale pentru femei și bărbați; • au fost ajustate baremele de evaluare a pregătirii fizice pentru femei și bărbați; • a fost adaptat graficul de frecvență a orelor de sport pentru femei și bărbați, ținând cont de nevoile speciale ale acestora; • a fost acomodată infrastructura instituției, din perspectiva incluziunii dimensiunii egalității de gen. <p>SPPS Periodic, psihologul SPPS desfășoară testări, sondaje și consiliere cu caracter confidențial cu scopul de a evalua riscurile și vulnerabilitățile cu care se confruntă angajatele SPPS și înaintează sugestii, recomandări conducătorilor și după caz, se organizează ședințe de instruire și consiliere cu prezența doamnelor.</p>
4.6. Revizuirea și adaptarea limbajului conducătorilor	Discursuri adaptate și prietenoase	În limita mijloacelor	Bugetul autorităților	Trimestrul I 2026	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor	Toate instituțiile responsabile asigură promovarea utilizării unui limbaj incluziv și nediscriminatoriu

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
din sectorul de securitate și apărare pentru eradicarea mesajelor de ură sau de discriminare față de femei (adresări oficiale, jurăminte, imnuri etc.	promovării rolului femeilor în sectorul de securitate și apărare; aprecieri pozitive ale factorilor de conducere realizate	alocate	or/instituții implicate		Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Autoritățile administrației publice locale; societatea civilă; partenerii de dezvoltare; Procuratura Generală	În comunicările publice și interne ale instituției. În 2024 la Ministerul Apărării au fost adaptate și promovate 18 discursuri care promovează rolul femeilor în sectorul de apărare (cum ar fi mesajele din cadrul ceremoniilor de detașare/revenire a contingentelor din misiunile de menținere a păcii din Kosovo și Liban, absolvire depunerea Jurământului militar în cadrul Academiei Militare a Forțelor Armate). În 2025, SIS a aprobat, la nivel instituțional Codul de etică și deontologie a ofițerului de informații și securitate care stabilește un set de reguli unice pentru întreg efectivul SIS. În cadrul SPPS, au fost desfășurate și organizate 5 ore de formare profesională și sensibilizare a angajaților, cu genericul: Codul de Conduită al ofițerului de protecție, inclusiv pentru conducătorii subdiviziunilor SPPS, în scopul instruirii acestora referitor la importanța folosirii unui limbaj adecvat, nediscriminatoriu, și impactul negativ care poate succede în raport cu subalternii. În cadrul activităților desfășurate, au fost instruite 7,52% femei și 56,99% bărbați din întreg personalul SPPS. În cadrul IGC al MAI sunt desfășurate ore de instruire cu tematica „Comunicarea profesională”, în cadrul cărora o atenție deosebită se acordă și eradicării mesajelor de ură sau de discriminare față de femei. Au fost desfășurate de către Serviciul psihologic 56 de ore de instruire cu 120 de angajați.
4.7. Organizarea de reuniuni, consultări, instruirii comune cu sectorul asociativ, mediul diplomatic, societatea civilă, organizațiile internaționale pentru	2 reuniuni anuale organizate; lista bunelor practici preluate întocmită; un mediu prietenos între bărbați și femei	2023-43,2 2024-43,2 2025-43,2 2026-43,2 2027-43,2	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul Vamal; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției	2023 MAI a organizat ediția a II-a a platformei Women4Security care a reunit aproximativ 200 de femei lideri din Moldova și România, inclusiv deputați, ministere, primari, misiuni diplomatice, mass-media, femei de afaceri și reprezentanți ai

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
preluarea celor mai bune practici și experiențe	în sectorul de securitate și apărare creat	Total: 216,0			<p>(Administrația Națională a Penitenciarelor) Autoritățile administrației publice locale; societatea civilă; partenerii de dezvoltare; Procuratura Generală</p> <p>Platforma pentru Inițiative de Securitate și Apărare, Asociația Femeilor din cadrul Armatei Naționale Centrul Nordic pentru integrarea dimensiunii de gen în cadrul operațiilor militare din Suedia</p>	<p>societății civile, pentru a genera proiecte care să propulsioneze dezvoltarea culturii de securitate și a celei organizaționale pentru bunăstarea și securitatea cetățenilor din regiune și din Europa.</p> <p>Pe parcursul anului 2023, angajații au fost implicați în 296 de deplasări / 652 polițiști delegați (527 bărbați și 125 femei) -59 de sesiuni de instruire la care au participat 186 angajați; -69 de ateliere, mese rotunde, evenimente de lansare a proiectelor la care au participat 107 angajați; -27 de conferințe, expoziții la care au participat 50 angajați; -32 de reuniuni/forumuri la care au participat 43 angajați; -49 vizite de studiu/schimb de experiență cu participarea a 120 angajați; -44 de deplasări operaționale, la care au participat 63 angajați; -8 activități/ exerciții practice, la care au participat 22 angajați; -4 evenimente sportive, la care au participat 35 angajați; -4 alte evenimente, la care au participat 26 angajați.</p> <p>Ministerul Apărării În 2023 au avut fost organizate 4 reuniuni, consultări, instruirii comune cu sectorul asociativ și societatea civilă, la care au participat 30 de persoane (5 B și 25 F). La fel a fost organizată o vizită de studiu (6B și 5F) la Centrul Nordic pentru integrarea dimensiunii de gen în cadrul operațiilor militare din Suedia pentru preluarea celor mai bune practici din domeniul respectiv Serviciul Vamal. Au fost organizate 11 activități de instruire cu societatea civilă și organizațiile internaționale.</p> <p>PISA cu contribuția experților ONU a organizat o masă rotundă la care au participat 33 de reprezentanți ai</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>instituțiilor de securitate și apărare în care a reflectat asupra rolului organizațiilor de femei în monitorizarea securității și prevenirea conflictelor.</p> <p>2024 MAI Conferința „Împuternicirea Femeilor – Construirea păcii și a securității”, organizată în colaborare cu UN Women, cu sprijinul financiar al Suediei și al Danemarcei (peste 80 participanți).</p> <p>Secretariatul PNA pentru implementarea Rezoluției 1325 a avut o întrevedere cu reprezentanții Congresului Autorităților Locale din Moldova (CALM), pentru a analiza progresele și provocările în implementarea Agendei FPS la nivel local. Discuțiile au vizat identificarea soluțiilor pentru creșterea implicării femeilor în procesele decizionale, eliminarea stereotipurilor și asigurarea unei reprezentări echitabile în structurile de conducere locală. Participanții au subliniat importanța consolidării capacităților autorităților locale și cooperării cu organizațiile internaționale pentru a avansa obiectivele Agendei FPS.</p> <p>Ministerul Apărării Pe parcursul anului au fost organizate reuniuni, consultări, instruirii comune cu societatea civilă, la care au participat 12 persoane (5 bărbați și 7 femei)</p> <p>IGPF Workshop-ul „Rolul efectiv al femeilor în promovarea securității umane și comunitare”, 9 aprilie 2024, sub egida UN Women și AO I4DD prin intermediul Fondului Femeilor pentru Pace și Asistență Umanitară (1 persoană instruită).</p> <p>2025 SPPS 3 ofițere de protecție au participat la Forumul femeilor din cadrul Parteneriatului Estic în Cyber - un</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>eveniment dedicat promovării leadership-ului feminin și dezvoltării competențelor în domeniul securității cibernetice.</p> <p>25 de ofițere de protecție s-au reunit în cadrul unui atelier de lucru, dedicat consolidării capacităților profesionale, schimbului de bune practici și promovării rolului femeilor în domeniul securității.</p> <p>2 ofițere de protecție au dobândit abilități de operare a dronelor în cadrul atelierului organizat de instituție.</p>
<p>4.8. Ajustarea, revizuirea sau îmbunătățirea mecanismelor instituționale de prevenire, identificare, raportare, investigare și examinare a cazurilor de hărțuire și violență la nivel de instituție</p>	<p>1 document/raport privind propunerile și recomandările pentru revizuirea cadrului normativ/ instituțional elaborat număr sporit al cazurilor raportate și investigate</p>	<p>2024-30,0</p>	<p>Partenerii de dezvoltare</p>	<p>Trimestrul II 2024</p>	<p>Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor)</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; Procuratura Generală</p>	<p>MA aplică Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen, aprobat prin ordinul Ministrului Apărării nr.327 din 07 iulie 2020.</p> <p>În cadrul MAI, mecanismul de raportare a violenței de gen și hărțuirii este reglementat prin <i>Ordinul MAI nr. 392/2020 privind aprobarea Regulamentului cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală.</i></p> <p>Totodată, la nivel de subdiviziuni, au fost aprobate Ordine separate:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ordinul IMO nr. 30/2020 cu privire la desemnarea în calitate de unitate gender în cadrul Inspectoratului de Management Operațional al MAI. 2. Ordin IGC nr. 378/2024 privind procedura de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen și instituirea Grupului coordonator în domeniul discriminării gender. 3. Ordinul șefului IGP 143/2024 pentru aprobarea Regulamentului privind funcționarea liniilor telefonice „Sugestii și reclamații” și „Fii în siguranță la locul de muncă”. Ultimul a fost creat

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>pentru recepționarea informațiilor cu privire la discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă de către angajații Poliției.</p> <p>Este pus în aplicare Ordinul IGP nr. 474/2018 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Grupului coordonator în domeniul gender în cadrul Poliției.</p> <p>4. Ordinul șefului IGPF 1159/2024 privind constituirea Grupului de lucru consultativ pentru asigurarea egalității de gen în cadrul Poliției de Frontieră, fiind constituit din 7 femei. La nivelul Direcțiilor regionale și al Sectorului Poliției de Frontieră Aeroportul Internațional „Chișinău” au fost instituite unități în domeniul egalității de gen (7 femei și 2 bărbați), cu atribuții privind promovarea și respectarea principiului egalității între femei și bărbați în activitatea profesională.</p> <p>Pe parcursul anului 2025, în cadrul IGPF au fost inițiate discuții în vederea modificării Ordin nr. 437 din 17.09.2020 privind aprobarea Regulamentului cu privire la modul de prevenirea, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală.</p> <p>SIS dispune de mecanism funcțional de raportare/ sesizare a cazurilor de discriminare, abuzuri, violențe, intimidări etc. Totodată, la necesitate angajații pot beneficia de sprijin medical, psihologic și juridic.</p> <p>CNA dispune de mecanismul de raportare la nivel de instituție instituit prin Ordinul nr.114 din 17.09.2014 „Privind aprobarea instrucțiunii cu privire la efectuarea investigațiilor în cadrul anchetei de serviciu și procedurii disciplinare”.</p> <p>Prin Ordinul nr. 54-O din 11 februarie 2025, Serviciul</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						Vamal a aprobat Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire, hărțuire sexuală și violență în bază de gen.
4.9. Acordarea de suport pentru structurile, subdiviziunile, direcțiile din cadrul instituțiilor și autorităților naționale ce implementează documente de politici ce țin de promovarea egalității de gen și a sectorului privind femeile, pacea și securitatea	Cel puțin 5 instruirii desfășurate în vederea integrării egalității de gen în documentele de politici publice; mecanism de motivare aplicat; capacități noi formate	2023-48,0 2024-48,0 2025-48,0 2026-48,0 2027-48,0 Total: 240,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Justiției; Avocatul Poporului; alte autorități sau instituții publice Ambasada Suediei în Republica Moldova și UN Women Moldova	2023 MAI a organizat în cadrul Institutului de Administrație Publică al Universității de Stat din Moldova 1 curs în domeniul implementării, monitorizării și evaluării documentelor de politici publice, în contextul Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind FPS pentru anii 2023-2027 (participanți - 15 angajați din cadrul entităților naționale implementatoare a Programului (14F/1B) MMPS a organizat și desfășurat cursul de instruire cu genericul „Gender mainstreaming, evaluarea impactului de gen și bugetarea sensibilă la gen 2025 Ministerul Apărării 2 specialiști în elaborarea politicilor din cadrul MA au participat la atelierul de instruire „Perspective comportamentale în dezvoltarea politicilor publice” organizat de Asociația „Institutum Virtutes Civilis” Scopul activității a constat în consolidarea cunoștințelor și competențelor necesare pentru a dezvolta politici eficiente, bazate pe înțelegerea comportamentului uman pentru a concepe politici care rezonază cu motivațiile și nevoile cetățenilor și pentru a construi încrederea publică în Guvern printr-o comunicare clară și eficientă.
4.10. Instruirea autorităților administrației publice	Cel puțin 4 instruirii desfășurate;	2024-54,0 2025-54,0	Partenerii de	Trimestrul III 2027	Ministerul Muncii și Protecției Sociale;	2024

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
<p>locale privind modul de abordare și gestionare a problemelor legate de violența sexuală, violența bazată pe gen sau alte fenomene conexe pe timp de conflict sau postconflict în comun cu organele poliției sau/și organele procuraturii, după caz alți parteneri</p>	<p>cel puțin 100 de persoane instruite (minim din 10 raioane, 100 de localități)</p>	<p>2026-54,0 2027-54,0 Total: 216,0</p>	<p>dezvoltare</p>		<p>Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Procuratura Generală; mediul asociativ și academic</p> <p>Parteneri de dezvoltare, Congresul Autorităților Locale din Moldova; organizațiile societății civile; Procuratura Generală</p>	<p>În 2024, MMPS cu sprijinul UNHCR, a organizat o serie de instruirii destinate îmbunătățirii mecanismelor de referire a victimelor violenței împotriva femeilor (VÎF) și violenței în familie (VF) către serviciile specializate de asistență și protecție. Aceste sesiuni de formare au vizat un număr de 80 de participanți, inclusiv specialiști cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii VÎF și VF la nivel local, precum și manageri ai Centrelor de plasament temporar pentru refugiați.</p> <p>Scopul instruirilor a fost consolidarea capacității profesioniștilor de a identifica și sprijini victimele VÎF și VF, asigurându-le accesul la serviciile necesare pentru asistență și protecție. Programul de formare a fost elaborat în colaborare cu MMPS, având la bază o analiză detaliată a nevoilor și lacunelor existente în sistemul de referire, identificate în special în contextul sesizării cazurilor și în procesul de consolidare a Centrelor de plasament temporar pentru refugiați.</p> <p>IGP</p> <p>Angajații Poliției (CCTP) au desfășurat 5 ateliere de lucru cu genericul „Consolidarea capacităților pentru personalul din domeniul transportului de pasageri rutier în domeniul prevenirii și combaterii TFU, inclusiv în contextul crizei refugiaților” la care au participat aproximativ 50 persoane;</p> <p>Un angajat al CCTP a contribuit la activitatea de sensibilizare cu tematica „TFU-riscuri și tendințe”, organizată la Liceul Teoretic cu Profil de Arte „Elena Alistar,, (sensibilizați aproximativ 30 elevi);</p> <p>Șeful CCTP a participat la un Seminar de sensibilizare cu genericul „Consolidarea capacităților în domeniul ocupării forței de muncă, prevenirii și combaterii TFU, inclusiv în contextul crizei refugiaților din Ucraina. (sensibilizați 20 reprezentanți ai agenților economici);</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Conducerea CCTP a participat la activități de informare și sensibilizare cu genericul „Consolidarea capacităților în domeniul ocupării forței de muncă, prevenirii și combaterii TFU, inclusiv în contextul crizei refugiaților din Ucraina”;</p> <p>3 angajați au participat la evenimentul de sensibilizare cu sloganul anului 2024 „Niciun copil să nu fie lăsat în urmă în lupta împotriva traficului de ființe umane” și la lansarea expoziției figurinelor „Invizibili dar vizibili”, în contextul implementării Programului pentru prevenirea și combaterea traficului de ființe umane pentru anii 2024-2028, în parteneriat cu Comisiile teritoriale pentru combaterea traficului de ființe umane, organizat de Cancelaria de Stat, în or. Drochia (36 de persoane sensibilizate), în or. Soroca (70 de persoane sensibilizate) și în or. Ștefan Vodă (70 de persoane sensibilizate);</p> <p>1 angajat a participat la un discurs de informare a beneficiarilor Centrului de cazare, privind lupta împotriva traficului de persoane, în contextul „Zilei mondiale de luptă împotriva traficului de persoane”, organizat de IGM al MAI în cadrul Centrului de cazare a solicitanților de azil;</p> <p>1 angajat a participat la dialogul online cu cetățenii din diaspora cu genericul „Prevenirea și combaterea traficului de ființe umane. Evoluții, tendințe și provocări în contextul crizelor globale”, organizat online de Cancelaria de Stat.</p> <p>2025</p> <p>În anul 2025, cu sprijinul partenerilor de dezvoltare, MMPS a organizat peste 120 de evenimente la care au participat peste 1600 de specialiști. Au fost instruite echipe din centrele de plasament, asistenți sociali comunitari, specialiști în domeniul violenței în familie și reabilitării victimelor infracțiunilor și psihologi din</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>structurile teritoriale de asistență socială.</p> <p>Un accent deosebit a fost pus pe dezvoltarea competențelor asistenților sociali comunitari, care au beneficiat de formare privind identificarea timpurie a cazurilor, comunicarea centrată pe nevoile victimelor și intervenția eficientă. Totodată, psihologii au parcurs șase module de formare specializată, menite să consolideze competențele în evaluarea traumei și în construirea unei relații terapeutice bazate pe empatie și siguranță emoțională.</p> <p>În completarea acestor activități, MMPS, în parteneriat cu Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR), a organizat 3 sesiuni de instruire destinate specialiștilor din prima linie implicați în prevenirea și combaterea violenței în familie și a violenței împotriva femeilor. Instruirile au pus accent pe gestionarea cazurilor care implică persoane refugiate și alte categorii vulnerabile, consolidarea cooperării interinstituționale cu organele de poliție și alți parteneri relevanți, precum și pe aplicarea unei abordări centrate pe nevoile supraviețuitorilor, în special în contexte umanitare.</p> <p>La cele 3 sesiuni au participat 83 de reprezentanți ai autorităților publice locale și prestatori de servicii sociale din multiple raioane și localități, implicați direct în acordarea sprijinului persoanelor afectate. Participanții au inclus directori de instituție, șefi de servicii și direcții, specialiști în domeniul violenței în familie și reabilitării victimelor infracțiunilor, asistenți sociali, psihologi, pedagogi sociali, juriști și cadre didactice.</p> <p>Totodată, a fost organizată o sesiune suplimentară de instruire dedicată prevenirii și combaterii traficului de ființe umane, la care au participat 24 de specialiști – manageri și asistenți sociali din toate centrele active de</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						plasament temporar pentru persoanele strămutate. Instruirea a vizat consolidarea capacităților de identificare a semnelor de exploatare, gestionarea cazurilor și aplicarea măsurilor de protecție existente.
4.11. Prevenirea și combaterea stereotipurilor în rândurile refugiaților /persoane admise în scop umanitar privind violența bazată pe gen, violența sexuală și discriminarea, inclusiv alte aspecte de gen	10 acțiuni de informare, sensibilizare, ghidare și orientare a refugiaților desfășurate; percepția de securitate și siguranță creată în stat, în centrele sau în comunitatea de acomodare a refugiaților; coeziunea socială bazată pe prevenție și încredere formată	2024-25,0 2025-25,0 2026-25,0 2027-25,0 Total: 100,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Apărării; mediul asociativ și academic Parteneri de dezvoltare, Congresul Autorităților Locale din Moldova; organizațiile societății civile	<p>2023 În vederea prevenirii și combaterii stereotipurilor în rândurile refugiaților, privind violența bazată pe gen, violența sexuală și discriminarea, inclusiv alte aspecte de gen, în cele 14 Centre de plasament a refugiaților înregistrate la moment pe teritoriul mun. Chișinău, angajații MAI au desfășurat 2 acțiuni de informare, sensibilizare, ghidare și orientare a refugiaților în scop de asigurării coeziunii sociale bazată pe prevenție.</p> <p>2024 Cu sprijinul UNFPA MMPS a elaborat și distribuit 1300 de pliante informative referitor la instituirea Serviciului în domeniul prevenirii violenței în familie și reabilitării victimelor infracțiunilor; a distribuit materialele informative privind impactul negativ al tuturor formelor de violență față de copii (în special abuzul fizic, exploatarea și abuzul sexual, bullying-ul, violența online), modalitățile de solicitare a compensațiilor financiare în baza Legii nr.137/2016; precum și cu privire la egalitatea de gen și combaterea stereotipurilor de gen în rândul copiilor. (ATAS Sud-Vest).</p> <p>Au fost distribuite 450 de pliante informative privind violența în familie și traficul de ființe umane și Ghidul „Что такое дезинформация и как она может повлиять на твоё сообщество” în 200 exemplare și a Ghidului de buzunar pentru refugiate și victime ale violenței sexuale în 300 de exemplare. (ATAS Centru-Vest).</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI a organizat atelierul „Spațiu sigur pentru consolidarea durabilă a</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>păcii și reconciliere în contextul găzduirii persoanelor refugiate”.</p> <p>Ministerul Educației și Cercetării a desfășurat atelierul de prezentare a Jurnalului de reziliență pentru adolescenți, în contextul zilei refugiaților, elaborat de Consiliul European, Tabără de odihnă pentru copii, s. Zloți, r-nul Cimișlia (în 4 limbi: română, engleză, rusă și ucraineană). La activitate au participat circa 60 elevi din Republica Moldova și Ucraina (etnie rusă și ucraineană);</p> <p>MEC a organizat și desfășurat activități de formare pentru cadre didactice care au la clasă copii refugiați și victime ale violenței:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 ateliere de instruire online realizate, pentru 550 cadre de conducere din 245 instituții de învățământ primar și secundar general, cu genericul „Metode de disciplinare pozitivă”; - 200 ateliere de instruire, pentru 500 psihologi/cadre didactice din instituțiile de învățământ, în domeniul educației privind managementul diversității în clasă, toleranță interetnică și dialogul intercultural; - moderarea a 1 eveniment „Dialog despre importanța drepturilor copiilor și responsabilitățile de protecție a drepturilor copiilor în cadrul instituțiilor de învățământ”, 35 specialiști SAP capacitați; - coordonarea programului de instruire „Integrarea socială a copiilor din comunitatea romă, refugiați din Ucraina, în școlile din Moldova”, în parteneriat cu CCF Moldova, 35 de specialiști SAP capacitați. <p>2025</p> <p>În anul 2025, MMPS, cu suportul partenerilor de dezvoltare (UN Women, UNFPA, OIM, UNHCR), a realizat un set complex de acțiuni de informare, sensibilizare și orientare destinate refugiaților și persoanelor admise în scop umanitar, contribuind la prevenirea violenței bazate pe gen, combaterea</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>stereotipurilor și consolidarea percepției de siguranță. Au fost elaborate și diseminate materiale informaționale privind drepturile victimelor violenței împotriva femeilor, în limbile română, rusă și ucraineană. În cadrul parteneriatului cu UNHCR, au fost distribuite 2.200 de ghiduri de buzunar în limba ucraineană pentru persoanele refugiate, conținând informații privind mecanismele de protecție, serviciile disponibile și modalitățile de prevenire a violenței. Platforma www.dopomoga.gov.md a asigurat accesul refugiaților la informații privind serviciile de asistență psihologică și liniile telefonice de urgență, iar prin canalul video dedicat au fost furnizate informații accesibile inclusiv în limba romani, facilitând incluziunea grupurilor vulnerabile https://www.youtube.com/@romniinfo/videos</p> <p>În perioada 25 noiembrie – 10 decembrie 2025 a fost desfășurată Campania națională „16 zile de activism împotriva violenței”, sub genericul „Moldova fără Violență – #NICIOSCUZĂ pentru violența digitală”, cu participarea estimată a circa 1.000 de persoane la evenimentul de lansare organizat simultan în Chișinău, Bălți și Cahul și implicarea activă a tuturor celor 10 agenții teritoriale de asistență socială. Campania a vizat prevenirea stereotipurilor, creșterea gradului de conștientizare privind violența digitală și consolidarea încrederii în mecanismele de protecție.</p> <p>IGM a organizat 1 sesiune dedicată femeilor din Centrul de Cazare în cadrul campaniei „16 Zile de Activism împotriva Violenței de Gen organizată de Centrul de Caritate pentru Refugiați (CCR).</p> <p>IGM a elaborat și editat în trei limbi – română, engleză și rusă pliante informative și postere privind egalitatea de gen în rândul beneficiarilor de protecție internațională, informațiile sunt diseminate în cadrul Centrelor de integrare pentru străini ale direcțiilor regionale Nord, Sud, Centru inclusiv în cadrul Centrului de cazare al IGM.</p> <p>Acestea oferă informații clare privind instituțiile și</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>serviciile competente în acordarea protecției în cazuri de violență bazată pe gen, violență în familie și discriminare pe criteriu de gen, facilitând astfel accesul beneficiarilor la mecanismele de sprijin disponibile.</p> <p>Prin această intervenție se urmărește consolidarea coeziunii sociale, prin promovarea prevenției, a încrederii în instituțiile statului și a unei culturi a respectării drepturilor fundamentale.</p> <p>Au fost organizate și desfășurate 4 sesiuni de informare în scop de prevenire a discriminării, inclusiv în bază de gen și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Liceul Teoretic „N.V. Gogol” din mun. Bălți, privind combaterea diferitelor forme de discriminare și bullying; - la Gimnaziul nr. 14 din mun. Bălți, privind combaterea diferitor forme de discriminare și bullying; - Liceul Teoretic „Mihail Kotiubinski” din mun. Chișinău, privind prevenirea discriminării, xenofobiei și promovarea diversității culturale; - la Gimnaziul „Taras Șevcenco” din mun. Chișinău, privind prevenirea discriminării, xenofobiei și promovarea diversității culturale. <p>În cadrul sesiunilor desfășurate s-a promovat diversitatea culturală, prevenirea discriminării, intoleranței/xenofobiei în rândul societății gazdă, susținerea copiilor refugiați sau din familii de străini. La sesiuni au participat în jur de 215 elevi.</p> <p>Au fost organizate și desfășurate 5 activități informative, la care au participat inclusiv persoane refugiate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - în parteneriat cu AO „Civic Aid”, activitate educativă „Combaterea violenței împotriva femeilor”, mun. Bălți (26.08.2025). Au participat 7 persoane: 5 femei și 2 bărbați; - în colaborare cu Centrul Regional de Dezvoltare Comunitară s-a prezentat materialul informativ „Siguranța ta este o prioritate. Resurse de sprijin pentru femeile și fetele din regiunea Cahul, în caz de violență bazată pe gen” (04.11.2025). Au participat 19

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>persoane: 17 femei și 2 bărbați;</p> <p>- în colaborare cu Centrul Regional de Dezvoltare Comunitară s-a prezentat materialul informativ „Siguranța ta este o prioritate. Resurse de sprijin pentru femeile și fetele din regiunea Ceadâr-Lunga în caz de violență bazată pe gen” (11.11.2025). Au participat 19 persoane: 16 femei și 3 bărbați;</p> <p>- în colaborare cu Centrul Regional de Dezvoltare Comunitară în cadrul Campaniei naționale „16 zile de activism împotriva violenței în bază de gen” s-a organizat un atelier de lucru în care s-au confecționat panglici tematice și s-a discutat despre importanța prevenirii și combaterii în bază de gen, mun. Cahul (14.11.2025). Au participat 16 persoane: 7 femei și 9 bărbați;</p> <p>- sesiunea dedicată femeilor din Centrul de Cazare al IGM în cadrul campaniei „16 Zile de Activism împotriva Violentei de Gen”, organizată cu UN Women Moldova, UNHCR și Centrul de Caritate pentru refugiați, având ca scop conștientizarea violenței de gen și oferirea suportului necesar victimelor (28.11.2025). Au participat 13 persoane: 13 femei.</p>
<p>4.12. Elaborarea și sprijinirea proiectelor dedicate ce țin de protejarea femeilor, fetelor și femeilor cu copii în timpul conflictelor sau postconflict (strămutări interne) potrivit necesităților reale adaptate la nevoile acestora, la nivel local și central</p>	<p>5 proiecte/inițiative finanțate; reziliență și coeziune socială realizate</p>	<p>2024-1 150,0 2025-1 150,0 2026-1 150,0 2027-1 150,0</p> <p>Total: 4600,0</p>	<p>Partenerii de dezvoltare</p>	<p>Trimestrul IV 2027</p>	<p>Ministerul Economiei; Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Muncii și Protecției Sociale; mediul asociativ și academic</p> <p>Parteneri de dezvoltare; Congresul Autorităților Locale din Moldova; organizațiile societății civile</p>	<p>În 2023, MAI a lansat următoarele proiecte: „Sprijinirea protecției, tranzitului, întoarcerii voluntare și informare și reintegrării cetățenilor Parteneriatului Estic și a resortisanților țărilor terțe (TCN) afectați de conflictul din Ucraina”, scopul cărui este de a sprijini gestionarea eficientă a frontierelor și a migrației în contextul deplasărilor în masă induse de conflict, în Republica Moldova. (perioada de implementare 2023-2025)</p> <p>„Promovarea securității umane a refugiaților ucraineni, a resortisanților țărilor terțe (RTT) și a comunităților-gazdă din Moldova prin abilitare și incluziune socio-economică”, al cărui scop este de a spori securitatea umană a refugiaților ucraineni, a resortisanților țărilor terțe care fug de războiul din</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Ucraina și a comunităților-gazdă din Moldova.</p> <p>„Suport pentru implementarea măsurilor de combatere a criminalității de către Poliția Națională a Republicii Moldova”, care a contribuit la îmbunătățirea capacităților Poliției în prevenirea și combaterea criminalității, precum și a consolidat promovarea egalității de gen și integrarea dimensiunii de gen în toate politicile interne ale Poliției Naționale a Moldovei. În cadrul componentei nr.4 a proiectului, a fost organizat un training destinat comunicatorilor IGP pentru a consolida la capitolul comunicării prin prisma dimensiunii de gen, a situațiilor de criză, adaptarea mesajelor scrise, foto și video.</p> <p>Consolidarea păcii, securității și stabilității prin reconstruirea încrederii între instituțiile de aplicare a legii și comunități și îmbunătățirea siguranței migraților și a comunității gazdă în Republica Moldova constituie un alt obiectiv în cadrul proiectului „Consolidarea capacităților naționale de poliție în Republica Moldova”. În context au fost analizate regiunile de la hotarul administrativ cu regiunea transnistreană și Ucraina unde predomină o concentrație a refugiaților, urmare căruia au fost selectate 10 localități (Ocnîța, Dondușeni, Florești, Șoldănești, Rezina, Criuleni, Orhei, Anenii Noi, Căușeni și Ștefan Vodă).</p> <p>„PROTECT: Eforturi comune pentru protecția copiilor din Moldova”. Acest proiect se axează pe consolidarea capacităților sistemului de protecție a copilului, prin oferirea asistenței corespunzătoare copiilor refugiați și familiilor lor, sporirea cunoștințelor profesioniștilor și ale membrilor comunității în a identifica, a aborda și a direcționa către specialiști cazurile de bullying și asigurarea o mai bună protecție a copiilor aflați în conflict cu legea.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>2025 În anul 2025, IGM a beneficiat de asistență în cadrul Proiectului „EU4Gender Equality: Reform Helpdesk (faza a II-a)” finanțat de DG NEAR (Direcția Generală pentru Vecinătate și Negocieri privind Extinderea) din cadrul Comisiei Europene este implementat în coordonare cu NIRAS Suedia în perioada 2024-2027. Obiectivul general al proiectului este de a mări gradul de egalitate de gen și abilitare a femeilor în țările din Vecinătatea Estică.</p> <p>MMPS În contextul fluxului masiv de persoane refugiate în Republica Moldova, MMPS în cooperare cu partenerii internaționali, a contribuit la elaborarea și implementarea unui cadru integrat de răspuns pentru protejarea femeilor, fetelor și femeilor cu copii în situații de strămutare. Intervențiile au fost realizate în baza Planului de răspuns pentru criza refugiaților 2025–2026, aprobat de UNHCR și Guvernul Republicii Moldova, care include măsuri dedicate prevenirii violenței bazate pe gen, asigurării accesului la servicii sociale și consolidării protecției grupurilor vulnerabile. În acest context, au fost susținute și implementate cel puțin 5 proiecte/inițiative finanțate, orientate spre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asigurarea accesului refugiaților la servicii multisectoriale de protecție; - consolidarea mecanismelor de prevenire și răspuns la violența bazată pe gen; - sprijin psihosocial și orientare juridică pentru femei și fete; - întărirea capacității instituționale la nivel local pentru gestionarea cazurilor; - facilitarea integrării sociale și reducerea riscurilor de marginalizare. <p>Persoanele refugiate expuse riscului de violență în</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						familie beneficiază de acces efectiv la servicii cuprinzătoare de răspuns multisectorial, în temeiul Legii nr. 45/2007 privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie.
4.13. Formarea reprezentanților administrației publice locale și a altor actori (inclusiv tineri) la nivel local, în calitate de agenți ai schimbării în perioada de gestionare a crizelor umanitare (afectate de conflict sau post conflict)	250 de persoane instruite în gestionarea crizelor umanitare	2023-100,16 2024-100,16 2025-100,16 2026-100,16 2027-100,16 Total: 500,8	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2027	Universitatea de Stat din Moldova (Institutul de Administrație Publică); Ministerul Apărării; sectorul neguvernamental Parteneri de dezvoltare; Congresul Autorităților Locale din Moldova; organizațiile societății civile	IGP Curs de instruire „Gestionarea și reacționarea promptă la apelurile populației, în special în situații de criză”, 51 angajați (22 B și 19 F), din grupul profesional Dispecerat. PISA Titlul: Masa rotundă „Rolul femeilor în procesele de pace și securitate la nivel local și național” – Căușeni Scop: Consultări locale pentru evidențierea contribuției femeilor în procesele de pace și securitate, cu implicarea autorităților și societății civile. Număr participanți: aprox. 45 participanți (autorități locale, elevi, profesori, experți, parteneri) Impact: Consolidarea dialogului local pe teme FPS, identificarea provocărilor și oportunităților pentru participarea femeilor în procesele de securitate. Universitatea de stat din Moldova În cadrul programelor de masterat la Psihologie Clinică și Consiliere pentru probleme de familie, la tematica ”Violența în bază de gen și violența sexuală pe timp de criză umanitară”/Disciplina Psihosexologie și educație sexuală, au fost instruiți 58 studenți/studente, viitori specialiști și încadrați în câmpul muncii (psihologi, consilieri educaționali). Conferința Teoretico-practică “Liderismul feminin și viitorul Moldovei în era schimbării”, participanți: 30 persoane: inclusiv 16 tinere de pe ambele maluri ale Nistrului, 14 reprezentanți ai USM, Ministerului Apărării, MEC, Ambasadei SUA, APE, Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării. Subiecte abordate: implicarea femeilor lidere de pe ambele maluri ale Nistrului în reintegrarea societății;

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>liderismul feminin în rândurile forțelor armate.</p> <p>8 instruirii la modulul „Formarea competențelor de prevenire și intervenție la fenomenul bullying/ inclusiv în contextul crizei umanitare”. Peste 300 de cadre didactice și manageri școlari instruite privind gestionarea situațiilor de bullying</p> <p>Dezbateri publice „Relații fără violență”, inclusiv în contextul crizei umanitare urmarea războiului în Ucraina - 78 de tineri și tinere, profesori de pe ambele maluri ale Nistrului informați privind prevenirea VBG în relații</p> <p>Conferința științifico-practică „Strategii de prevenire a violenței în bază de gen în contextul multiplelor crize: Spre Beijing +30” - 110 de tineri și tinere, profesori informați privind prevenirea și intervenții în cazuri VBG</p>
4.14. Integrarea ideii de protecție a securității umane la nivel central și local prin instruire și implicare; creșterea nivelului de participare a oficialilor, managerilor de instituții în acțiuni la nivel local pentru sprijinirea și încurajarea coeziunii sociale a persoanelor admise în scop umanitar	Număr sporit de întreveneri, discursuri, ședințe, forumuri etc.; număr crescut de refugiați participanți	2023-21,6 2024-21,6 Total: 43,2	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2024	Autoritățile și instituțiile naționale Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>Pe parcursul anului 2025, Direcția regională Nord a IGM în colaborare cu AO Civil Aid a organizat și desfășurat un atelier de lucru în grup " Ziua internațională a grijii de sine". Străinii au ascultat informații despre importanța grijii de sine, au dezvoltat creativitatea prin activitatea cu un psiholog invitat. La eveniment au participat 5 femei din Ucraina.</p> <p>Pe parcursul anului 2025 au fost organizate și desfășurate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 34 de sesiuni informative în cadrul instituțiilor de învățământ general, superior, profesional tehnic și tabere de odihnă, pentru 1914 elevi; - 24 de sesiuni informative specializate pentru străinii (maturi și copii) din zona de Sud, Nord și Centru, la care au participat în jur de 618 persoane; - 15 sesiuni de acomodare socioculturală, pentru 177 străini originari din Armenia, Ucraina, Federația Rusă, Siria, USA, Italia, etc.;

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>- 58 de evenimente diverse, cum ar fi Ziua autonomiei locale și a lucrătorului din administrația publică locală, locul de desfășurare: mun. Cahul, Bălți și Călărași, Târgul de Cariere din mun. Cahul, Ziua Europei, Ziua Familiei, 1 iunie - Ziua Internațională a Copilului, Caravana Drepturilor Omului organizată de CoE și Ombusman, Ziua Mondială a Refugiatului, Ziua Internațională a Migranților, marcarea Sărbătorilor de Iarnă- tradiții și obiceiuri, etc. la care au participat atât cetățeni moldoveni, cât și străini din diverse țări, circa 7000 de persoane în total, dintre care aproximativ 1144 străini;</p> <p>- 6 activități interactive/workshopuri la care au participat în jur de 78 de copii, copii ai cetățenilor străini aflați la evidența autorității competente în comun cu copii băștinași cu ocazia marcării Zilei Familiei și a Sărbătorilor Pascale în Republica Moldova.</p> <p>Toate activitățile desfășurate au avut ca scop incluziunea socială a străinilor, inclusiv refugiaților atât la nivel național, cât și la nivel teritorial.</p> <p>A.O. IVC</p> <p>3 sesiuni de instruire și un program de mentorat Programul a implicat peste 40 de femei lidere din organizații ale societății civile (OSC) și OSC conduse de femei din țară.</p> <p>Sesiunile de instruire s-au axat pe prezentarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, întăririi procesului decizional participativ, promovării păcii incluzive și stimulării coeziunii sociale la nivel comunitar. Sesiunile de mentorat au urmărit să ofere participantelor ghidare și sprijin în implementarea inițiativelor de advocacy la nivel comunitar, orientate spre promovarea păcii incluzive și consolidarea coeziunii sociale.</p> <p>Masa rotundă „Agenda Femeile, Pacea și Securitatea” a servit o platformă pentru autoritățile centrale și</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>locale, organizațiile societății civile de a aborda subiecte care aduc mai multă securitate în comunități, dar și cum fi realizate aceste acțiuni. Peste 40 de femei lidere din cadrul APC, APL și OSC au participat la masa rotundă. Evenimentul a oferit un spațiu pentru analiză, dialog și co-crearea de soluții pentru consolidarea securității comunitare, a coeziunii sociale și a implementării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea (FPS).</p> <p>Reprezentante din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Ministerului Afacerilor Interne, deputate din Parlamentul Republicii Moldova și PNUD Moldova au subliniat importanța cooperării intersectoriale pentru avansarea angajamentelor FPS. Evenimentul s-a concentrat pe progresele și provocările Republicii Moldova în implementarea Agendei FPS, abordând rolul femeilor în prevenirea conflictelor, lecțiile învățate din localizarea FPS în comunitățile rurale și colaborarea dintre OSC și autorități pentru a construi reziliență la riscurile emergente.</p>
Obiectivul specific nr. 5. Asigurarea în mod echitabil a oportunităților pentru femei și bărbații privind concilierea vieții profesionale cu cea de familie						
5.1. Crearea unor condiții prietenoase pentru femei și bărbați din sistemul de securitate și apărare din partea angajatorului pentru familiile cu copii cu vârsta de până la 7 ani (parteneriate dintre instituția angajatoare și instituțiile de educație timpurie)	Lista parteneriatelor identificate; număr sporit de parteneriate încheiate;	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorităților or/instituțiilor implicate	Trimestrul I 2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne Organizațiile societății civile	<p>2023</p> <p>SPPS</p> <p>În 2023, au fost organizate 4 ateliere de lucru în cadrul cărora au fost abordate subiecte referitoare la barierele femeilor în sectorul de securitate și securitate. Au fost identificate soluții privind asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate; - Creșterea posibilităților pentru femeile și bărbații din acest sector de a îmbina viața profesională cu cea familială; - Sporirea participării femeilor în procesul de consolidare

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
	Condiții pentru conciliere îmbunătățite					<p>a păcii în cadrul misiunilor de menținere a păcii.</p> <p>2024 Cu sprijinul financiar al Suediei, INSP a IGP, în colaborare cu UN Women, a amenajat un vestiar pentru femei și a inaugurat o <u>cameră pentru copii</u>, dotată cu tot echipamentul necesar pentru a asigura confortul și necesitățile copiilor, inclusiv un dormitor pentru odihnă și spațiu pentru diverse activități.</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI De program flexibil de muncă au beneficiat 19 femei și 8 bărbați.</p> <p>SPPS Serviciul aplică prevederile art. 100, alin.7 din Codul Muncii, care stipulează că angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, care permite părinților să își ajusteze programul în funcție de nevoile și responsabilităților lor familiale.</p>
5.2. Încurajarea bărbaților din sectorul de securitate și apărare pentru participarea mai activă în educația copiilor (parteneriate cu federațiile de sport, instituții de cultură, artă). Transfer de experiență și lecții învățate	Lista parteneriatelor identificate elaborată; număr crescut de parteneriate încheiate; 5 evenimente publice desfășurate (câte 1 eveniment per instituție)	2024-100,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2024	<p>Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul Vamal Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor)</p> <p>Autoritățile administrației publice locale, societatea civilă, partenerii de dezvoltare, Procuratura Generală</p>	<p>2023</p> <p>Serviciul Vamal</p> <p>Ziua Internațională a Copilului - au fost totalizate rezultatele concursului tematic de desen pentru copiii angajaților SV cu genericul „Moldova pentru Pace” și a fost efectuată o excursie la postul vamal Aeroportul Internațional Chișinău.</p> <p>Desfășurarea Campionatului echipelor chinologice, organizat la Vadul-lui-Vodă. Pe lângă distracții și surprize dulci, copiii au avut de realizat cea mai importantă misiune: să fie cei mai buni suporteri</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>pentru echipele Centrului chinologic al SV, înscrise în competiție.</p> <p>2024</p> <p>IGP</p> <p>De Ziua Internațională a Copilului IGP a organizat un eveniment cultural-artistic pentru copii angajaților Poliției în cadrul Grădinii Botanice din Chișinău.</p> <p>Serviciul Vamal</p> <p>Funcționarii vamali au participat la evenimentul dedicat Zilei Internaționale a Copiilor, marcat în Vamă și la „Orașul Profesiiilor” pentru copii</p> <p>Desfășurarea concursului în desen „Vama în viziunea mea” în cadrul căruia au participat copii cu vârstele cuprinse între 5-15 ani. Câștigătorii premiilor au avut oportunitatea să participe la excursii organizate la Muzeul Serviciului Vamal, care cuprinde o mare varietate de obiecte din arheologie, etnologie, filatelie, istorie, tehnologie, heraldică și la un post vamal de frontieră. Suplimentar, participanții au fost recompensați cu certificate valorice pentru achiziționarea cărților la librăriile locale.</p> <p>2025</p> <p>Serviciul vamal</p> <p>Implicarea taților împreună cu copii acestora în împodobirea Pomului de Crăciun din incinta Aparatului Serviciului Vamal.</p>
5.3. Elaborarea programului de consiliere psihologică pentru femei și bărbați (militari, polițiști și funcționari publici cu statut special) și pentru familiile acestora din sectorul de securitate și apărare care	Program elaborat. Servicii de calitate oferite angajaților cu statut special din sectorul de securitate și apărare	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	Trimestrul III 2025	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor)	În cadrul MA sunt puse în aplicare Regulamentul serviciului asistență psihologică și Ghidul activității psihologice în Armata Națională. Ambele acte sunt puse în aplicare prin ordinul ministrului Apărării și prevăd norme și aspecte de consiliere psihologică pentru militarii în termen și militarii prin contract ai Armatei Naționale la diferite etape ale serviciului

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
activează în condiții de risc/gardă					Organizațiile societății civile	<p>militar.</p> <p>Pe dimensiunea de consiliere psihologică, ofițerii SIS beneficiază, la solicitare, de sprijin psihologic în conformitate cu Instrucțiunea cu privire la asigurarea asistenței psihologice aprobată prin Ordinul directorului SIS.</p> <p>În vederea menținerii unui climat moral psihologic sănătos, în cadrul SPPS funcționează un birou de consiliere psihologică. Toți angajații, atât femei, cât și bărbați, precum și familiile acestora, pot beneficia gratuit de serviciile unui psiholog specialist la necesitate. În anul 2025, aproximativ 3,2% dintre angajați au beneficiat de ședințe de consiliere.</p> <p>La nivelul IGC există:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ghidul de prevenție a suicidului, cu scopul de a pregăti angajații IGC pentru depistarea persoanelor predispuse spre astfel de acțiuni și încurajarea comportamentului de căutare/solicitare a ajutorului și oferirea/obținerea suportului necesar în situații de criză psihologică. - Protocol de intervenție psihologică în caz de depresie. - Protocol de intervenție psihologică în caz de frustrare cauzată de activitatea profesională. <p>IGP</p> <p>În anul 2024 au fost desfășurate 295 sesiuni de asistență psihologică pentru 309 angajați care desfășoară activitatea în zona de Securitate, iar în 2025 – 855 sesiuni de asistență psihologică pentru 588 angajați care desfășoară activitatea în zonă de securitate (numărul persoanelor consiliate îl depășește pe cel al angajaților unici, întrucât o parte dintre aceștia au beneficiat de mai multe ședințe de consiliere).</p> <p>IGSU</p> <p>Pe parcursul anului 2025, Secția Asistență Psihologică</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>din cadrul DMRU a asigurat constant servicii de consiliere pentru angajații femei și bărbați, precum și pentru familiile acestora, aflați în condiții de risc sau în serviciu de gardă. Activitățile au inclus ședințe de consiliere individuală și de grup, sesiuni informative pentru gestionarea stresului și adaptarea la mediul profesional, precum și întâlniri periodice cu specialiști pentru sprijin emoțional și schimb de experiență.</p> <p>De asemenea, personalul a beneficiat de acces facil la canale directe de comunicare, prin telefon, e-mail și platforme online, pentru soluționarea rapidă a nevoilor psihologice. În total, în anul 2025 au fost realizate 1551 ședințe de consiliere psihologică, aplicate 1394 chestionare, desfășurate 57 sondaje de opinie, 118 lecții teoretico-practice și 22 ședințe de training și team-building, toate acestea contribuind la menținerea unui mediu profesional sănătos, sigur și incluziv.</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI În 2025 instituția a elaborat Ghidul metodologic „Intervenții psihologice pentru angajații/angajatele ministerului afacerilor interne și membrii familiilor acestora din sectorul de securitate ce activează în condiții de risc”. Acesta urmează a fi prezentat în 2026 specialiștilor psihologi din instituțiile din securitate și apărare pentru posibilă aplicare practică.</p> <p>ANP În conformitate cu prevederile Legii 300/2017, art.44. d) funcționarul public cu statut special are dreptul la servicii de asistență psihologică, pentru el și pentru membrii familiei, atât pe durata activității profesionale, cât și după trecerea în rezervă. În cadrul SAP există Serviciul psihologie organizațională, care intervine pe domeniul de specialitate în limita competențelor, după caz, cu măsuri de profilaxie, consiliere, psihoeducație.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
5.4. Includerea dimensiunii de gen și a Agendei „Femeia, pacea și securitatea” în programele de instruire a instituțiilor din sectorul de securitate și apărare	Materiale didactice la subiectul EG și FPS elaborate și implementate	2023-120,0 2024-120,0 Total: 240,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>În 2023, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI a inclus dimensiunea de gen și Agenda „Femeia, pacea și securitatea” în curriculum-ul universitar al disciplinei Protecția Juridică a Drepturilor Omului, pentru anul I de studii a Facultății de Drept, administrație, ordine și securitate publică.</p> <p>A fost publicat 1 material didactic: <i>Discriminarea și asigurarea egalității de gen. Note de curs. Modulul de instruire managerială</i></p> <p>2024</p> <p>În cadrul cursului de formare profesională inițială a ofițerilor SIS, în 2024, au fost incluse ore de instruire cu referire la Programul RCS ONU 1325 „Femeile, Pacea și Securitatea” pentru anii 2023-2027. În 2024, pe subiect au fost instruiți 21 de ofițeri de informații.</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI</p> <p>Au fost publicate următoarele articole științifice: „Rolul asociațiilor profesionale de femei pentru integrarea dimensiunii de gen în toate structurile și instituțiile din sectorul de securitate și apărare”, Materialele Conferinței științifice cu participare internațională, Ediția a 3-a, cu genericul „Protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în procesul asigurării ordinii și securității publice”</p> <p>„Bune practici de consiliere a vieții personale cu cea profesională în organele de aplicare a legii” și „Rolul managerului în estimarea și prevenirea discriminării în cadrul subdiviziunilor MAI” la Conferința științifico-practică internațională cu genericul „Protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în procesul asigurării ordinii și securității publice”, Ediția a IV-a, 5 decembrie 2024, „Asigurarea unui mediu de lucru ferm în privința hărțuirii sexuale în sectorul de securitate și apărare”, Revista Acta Universitatis George Bacovia Juridica</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						2025 Academia „Ștefan cel Mare” a MAI - Direcția „CIPAL” a elaborat și introdus Curriculum și programul de instruire în cadrul formării continue a angajaților cu tematica: „Hărțuirea, Hărțuirea sexuală și integrarea dimensiunii de gen în activitatea MAI”. - Dimensiunea de gen și Agenda „Femeia, pacea și securitatea” a fost inclusă în programele de instruire a cursurilor de formare profesională generală, formare profesională inițială, continuă și managerială. - De asemenea, în cadrul Facultății, anul I, la disciplina PJDO, se regăsește subiectul: Prevenirea discriminării și asigurarea egalității. - La ciclul II (masterat), în plan este inclusă disciplina „Integrarea dimensiunii de gen în practica polițienească”. Conform Planului de învățământ, sunt prevăzute 40 de ore academice pentru disciplină.
OBIECTIVUL GENERAL 3: PROTECȚIA PRIN INTERMEDIUL BUNEI GUVERNĂRI ȘI CAPABILITĂȚI DEZVOLTATE						
Obiectivul specific nr. 6. Consolidarea unui sistem operațional și funcțional de raportare până la sfârșitul anului 2027 și a cel puțin 100 de persoane consiliate cu scopul eradicării fenomenului discriminării, hărțuirii sexuale și al violenței în bază de gen						
6.1. Dezvoltarea conceptului de „Early warning system” (Sistemul de avertizare timpurie)	Concept elaborat și instituționalizat; timp deraportare, informare și diminuare a riscurilor redus	2023-50,0 2024-50,0 Total: 100,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul III 2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Protecție și Pază de Stat Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
6.2. Instruirea personalului cu privire la documentarea și raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală, precum și a violenței în bază de gen din cadrul sectorului de securitate	Program de instruire elaborat și aprobat; cel puțin 5 instruiți desfășurate; 2 formatori pregătiți per instituție; cel puțin 100 de persoane instruite; problema discriminării, hărțuirii, violenței și	2024-104,0 2025-104,0 2026-104,0 Total: 312,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2026	Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; Consiliul pentru egalitate	2023 IGP În contextul campaniei Ziua Denim (Denim Day) 30 de angajați ai Poliției (9 femei, 21 bărbați) au sporit abilitățile și cunoștințele privind prevenirea și combaterea infracțiunilor sexuale, hărțuirii sexuale la locul de muncă și violenței bazate pe gen în cadrul unei serii de traininguri organizate de Academia „Ștefan cel Mare”.

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
	necesitatea de raportare și investigare proactivă conștientizată					<p>În cadrul Campaniei de 16 Zile de Activism împotriva Violenței de Gen, 155 de persoane (83 femei, 32 bărbați, 7 fete, 33 băieți) au fost sensibilizate cu privire la violența împotriva femeilor și fetelor, ca urmare a participării la o serie de 5 activități informative organizate.</p> <p>În Planul de dezvoltare profesională continuă a angajaților CNA pentru anul 2023 a fost inclus cursul de instruire privind încadrarea aspectelor de nediscriminare și egalitate de gen în activitatea Centrului, inclusiv subiectele privind hărțuirea la locul de muncă, investigarea cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și morală, egalitatea de gen și nediscriminare la locul de muncă</p> <p>2024 Cu sprijinul GS Fondation, MAI a organizat activitatea de instruire „Prevenire și răspuns la hărțuirea sexuală în sectorul de securitate” – 25 participanți (MAI și alte instituții naționale implementatoare a Rezoluției 1325).</p> <p>IGP Seminar de instruire cu tematica „Hărțuirea sexuală la locul de muncă, bazată pe gen”, participanți 6 angajați (3 B și 3 F);</p> <p>STI Pe parcursul anului 2024 au fost delegați la cursuri de dezvoltare profesională cu tematica: 1. Hărțuirea sexuală la locul de muncă - 6 angajați. 2. Egalitatea de gen – 4 angajați. 3. Femeile, pacea și securitatea – 6 angajați;</p> <p>IGC Ședință cu genericul „Hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă”, cu angajații IGC - beneficiari 45 persoane.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>IGPF</p> <p>Cursul de prevenire a exploatării, abuzului și hărțuirii la locul de muncă, cât și de promovare a egalității de gen pe suport de hârtie inclusiv integrat pe Platforma guvernamentală de instruire la distanță M-learning, organizat de OIM în comun cu IGPF (1235 persoane instruite);</p> <p>Promovarea egalității între femei și bărbați în cadrul DR Nord și prevenirea cazurilor de hărțuire și hărțuire sexuală; au fost repartizate pliante în PTF cu referire la „Hărțuirea sexuală” precum și informarea societății despre pașii necesari de întreprins în vederea soluționării cazurilor de hărțuire</p> <p>Organizarea a 2 instruirii distincte pentru conducătorii de subdiviziuni de nivel local privind prevenirea și neadmiterea oricăror forme de hărțuire la locul de muncă (IGPF – DR Est) – 15 angajați instruiți;</p> <p>Organizarea a 3 ședințe privind aplicarea principiului ”Toleranța zero” față de fenomenul violenței și hărțuirii sexuale și psihologice la locul de muncă prin desfășurarea ședințelor de instruire cu angajații debutanții în serviciu la tema: ”Egalitatea de gen, prevenirea discriminării și hărțuirii la locul de muncă” (IGPF- 29 angajați instruiți);</p> <p>Cursul de instruire „Hărțuirea sexuală la locul de muncă, bazată pe gen”, organizat în perioada 17 – 18 septembrie 2024 pentru angajații IGPF (2 angajați);</p> <p>Cursul de formare de formatori în domeniul eliminării violenței și hărțuirii în lumea muncii, organizat în perioada 25-26 iunie 2024, organizat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (1 angajat);</p> <p>Cursul de formare de formatori în domeniul eliminării violenței și hărțuirii în lumea muncii, organizat sub euidă Confederației Naționale a Sindicatelor din</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Moldova.</p> <p>Instruirea „Egalitatea de gen și prevenirea discriminării”, organizată de Academia ”Ștefan cel Mare” (3 persoane instruite);</p> <p>IGSU Instruire pentru angajații debutanți la tema: ”Egalitatea de gen, prevenirea discriminării și hărțuirii la locul de muncă”, organizată de Centrul de Drept al Femeilor (CDF) și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM)</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI Instruire cu tematica „Hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă”, total persoane instruite – 195</p> <p>Sesiune de instruire și informare, în contextul Campaniei „16 zile de activism contra violenței în bază de gen” a managerilor din cadrul cursurilor manageriale de bază, pe următoarele subiecte: rolul managerului în prevenirea și combaterea diferitor forme de discriminare pe criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală</p> <p>Reprezentanții Biroului Politici Reintegrare au participat la masa rotundă a Comisiei specializate a Consiliului Național pentru drepturile omului în contextul implementării recomandărilor Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, organizat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale/UN Women.</p> <p>Ministerul apărării Pe parcursul anului au fost instruite 2 de persoane (2 B)</p> <p>Serviciul vamal 3 e-cursuri de dezvoltare profesională “Hărțuirea sexuală la locul de muncă”, organizate de Institutul de</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Administrație Publică, 3 funcționari.; 2 F/1 B</p> <p>Atelierul de instruire „Hărțuirea sexuală la locul de muncă, bazată pe gen”, organizat de GS-Foundation, Gender Associations International Consulting, OSCE în colaborare cu MAI, în contextul Proiectului EQUALFORCE „Creșterea capacităților de gen în aplicarea legii în Georgia, Moldova și Ucraina”, 2 F</p> <p>Institutul Național de Justiție</p> <p>2 Seminare „Asigurarea respectării drepturilor victimelor violenței sexuale și a violenței în familie”. Participanți: 65 avocați care asigură asistență juridică garantată de stat</p> <p>2 Seminare „Accesul la justiție a femeilor - particularitățile aplicabilității prevederilor Convenției de la Istanbul”. Participanți: 11 judecători, 22 procurori</p> <p>2 Seminare „Particularitățile investigării și judecării infracțiunilor privind violența în familie/violența față de copii”. Participanți: 46 asistenți judiciari, 25 grefieri, 19 consultanți ai procurorului, 22 colaboratori din cadrul instanței/ curții</p> <p>2 Seminare „Investigarea și examinarea infracțiunilor privind violența în familie”. Participanți: 17 judecători, 34 procurori</p> <p>4 Cursuri de instruire „Aspecte psiho-fiziologice ale minorilor implicați în infracțiuni cu caracter sexual”. Participanți: 7 judecători, 23 procurori, 26 asistenți judiciari, 16 grefieri, 2 șefi secretariat, 13 consultanți ai procurorilor, 4 colaboratori ai instanței/curții</p> <p>2 Seminare „Investigarea infracțiunilor cu caracter sexual săvârșite de minori și împotriva minorilor”. Participanți: 11 judecători, 24 procurori</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>2 Seminare „Metodici și tactici de investigare și examinare a cauzelor privind infracțiunile cu caracter sexual comise prin intermediul tehnologiilor informaționale. Aspecte privind abuzul online al minorilor”. Participanți: 12 asistenți judiciari, 22 grefieri, 24 consultanți ai procurorilor, 10 colaboratori ai instanței/curții</p> <p>3 Școli tematice „Metodici și tactici de investigare și examinare a cauzelor privind infracțiunile cu caracter sexual comise prin intermediul tehnologiilor informaționale. Aspecte privind abuzul online al minorilor”. Participanți: 13 judecători, 37 procurori, 16 asistenți judiciari, 10 grefieri, 9 consultanți ai procurorilor</p> <p>2 Seminare „Particularitățile investigării și judecării cauzelor penale pe infracțiuni privind viața sexuală. Metodica investigării și judecării cauzelor penale pe abuz și exploatare sexuală cu utilizarea tehnologiilor online” Participanți: 14 judecători, 34 procurori, 4 OUP</p> <p>2 Seminare „Particularitățile investigării și judecării infracțiunilor privind viața sexuală” . Participanți: 15 asistenți judiciari, 19 grefieri, 17 consultanți ai procurorilor, 4 colaboratori ai instanței /curții</p> <p>Seminar „Investigarea cazurilor de sextorsiune (constrângere ce implică elemente cu caracter sexual) în conformitate cu standardele Uniunii Europene”. Participanți: 4 judecători, 17 procurori, 4 OUP</p> <p>În cadrul formării inițiale, în anul 2024, acest domeniu a fost studiat în cadrul următoarelor discipline:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigarea infracțiunilor privind viața sexuală; • Investigarea infracțiunilor contra familiei și minorilor; • Aplicarea măsurilor de protecție în cazul violenței în

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>familie;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cercetarea judecătorească a infracțiunilor privind viața sexuală; • Cercetarea judecătorească a infracțiunilor contra familiei și minorilor. <p>2025 MA</p> <p>În perioada de raportare, în cadrul instituției de apărare s-a desfășurat o ședință de instruire și ghidare privind raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență de gen cu persoanele desemnate unitatea gender din cadrul unităților și instituțiilor militare. Unitatea gender contribuie la asigurarea și monitorizarea implementării în Armata Națională a legislației în domeniul egalității de gen, prevenirii discriminării, hărțuirii sexuale și violenței în bază de gen în toate domeniile de activitate și la toate nivelurile de abordare a deciziilor.</p> <p>Pentru a contribui la sporirea gradului de informare privind domeniile vizate și conștientizarea necesității raportării cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală, precum și a violenței în bază de gen, și a intervenției proactive SV a organizat 5 activități la care au participat: 117 funcționari: 71 F/46 B (debutanți și funcționari cu funcție managerială și de execuție)</p> <p>IGSU</p> <p>Totuși, în vederea prevenirii acestor fenomene și consolidării capacității personalului de intervenție și suport, de către Secția asistență psihologică, au fost desfășurate 52 sesiuni de instruire cu tematica „Prevenirea și gestionarea conflictelor în familie și a violenței domestice”, la care au participat aproximativ 1310 de angajați.</p> <p>Aceste activități au contribuit la creșterea nivelului de conștientizare a personalului privind prevenirea și gestionarea cazurilor de violență, precum și la</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>promovarea accesului la servicii de suport medical, social și psihologic.</p> <p>ANP 1 atelier de formare continuă destinat personalului penitenciar din toate instituțiile penitenciare - 15 bărbați și 10 femei și-au îmbunătățit abilitățile de comunicare interpersonală, au cunoscut tipurile de hărțuire și modalitățile de prevenire a oricărui tip de discriminare.</p> <p>Atelier de lucru „Creșterea siguranței supraviețuitorilor violenței în bază de gen. Responsabilizarea agresorilor. Respectarea art. 16 din Convenția de la Istanbul” - au dobândit cunoștințe în acest domeniu 7 angajași SAP din Direcția reintegrare socială (4 F, 3 B).</p>
6.3. Instruirea personalului cu privire la protejarea persoanelor care au raportat cazuri de discriminare, hărțuire sexuală, precum și a violenței în bază de gen din cadrul sectorului de securitate și acces la servicii medicale, sociale și psihologice	5 instruiți desfășurate. 150 de persoane instruite; problema discriminării, a hărțuirii, a violenței și necesitatea de oferire a protecției conștientizate	2024-36,0 2025-36,0 2026-36,0 Total:108,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2026	<p>Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; Consiliul pentru egalitate</p>	<p>2024 IGP În anul 2024 au fost consolidate capacitățile a 6 angajați în domeniul identificării/ investigării cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă, bazată pe gen.</p> <p>2025 MA În cadrul ședinței organizate cu punctele focale din unitățile militare s-a trecut în revistă protecția victimelor și martorilor, inclusiv împotriva acțiunilor de victimizare și a oricărui tratament negativ în legătură cu depunerea unei plângeri/sesizări în care sunt invocate fapte de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen - 70 persoane, efectiv desemnat responsabil de promovarea egalității de gen - instruite.</p> <p>SV Pentru a contribui la sporirea gradului de informare privind domeniile vizate și conștientizarea necesității raportării cazurilor de discriminare, hărțuire și</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						hărțuire sexuală, precum și a violenței în bază de gen, și a intervenției proactive SV a organizat 5 activități la care au participat: 117 funcționari: 71 F/46 B (debutanți și funcționari cu funcție managerială și de execuție)
6.4. Elaborarea unui studiu/ghid privind lecțiile învățate și diseminate cu privire la cazuri de discriminare, hărțuire sexuală, precum și a violenței în bază de gen din cadrul sectorului de securitate	Studiu/ghid elaborat; compendiu de referință pentru ghidare aplicativă realizat	2026-140,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul III 2026	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); inclusiv mediul asociativ Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
6.5. Digitalizarea sistemului de raportare internă a cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală, precum și a violenței în bază de gen din cadrul sectorului de securitate și apărare	Sistem elaborat și accesibil; sistem testat și pilotat; instrument funcțional și operațional implementat	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	Trimestrul II 2025	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Organizațiile societății civile	2025 MA Pentru aspecte de raportare, investigare, examinare anume a cazurilor de hărțuire și violență la nivel de instituție se pun în aplicare prevederile Regulamentului cu privire la procedura de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen, aprobat prin ordinul Ministrului Apărării nr. 327/2020. Adițional, la nivel de Ministerul Apărării, Marele Stat Major al Armatei Naționale, funcționează mecanisme de raportare a practicii ilegale de orice natură ar fi aceasta și se face în scris, pe suport de hârtie, fiind semnată de către angajat sau prin sistemul electronic de dezvăluire on-line . Fiecare caz se raportează și se dispune cercetare de serviciu. Dezvăluirea practicii ilegale se înscrie în Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate în Ministerul Apărării, ținut de către Inspectoratul Militar al Ministerului Apărării. Identitatea angajatului care dezvăluie practici ilegale nu se divulgă și nu se

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>comunică persoanelor bănuite de asemenea practici.</p> <p>În cadrul IGP există linia telefonică „Fii în siguranță la locul de muncă”, creată pentru recepționarea informațiilor cu privire la discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă de către angajații Poliției.</p>
<p>6.6. Elaborarea unui program de instruire tematic (inclusiv online) anual în scopul prevenirii discriminării, hărțuirii sexuale, inclusiv a violenței în bază de gen pentru persoanele responsabile de domeniul respectiv</p>	<p>Program elaborat și introdus în aria instruirilor pe bază permanentă</p>	<p>2023-25,0 2024-25,0 2025-25,0 2026-25,0</p> <p>Total: 100,0</p>	<p>Partenerii de dezvoltare</p>	<p>Trimestrul IV 2026</p>	<p>Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); inclusiv instituțiile academice după caz</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile; Consiliul pentru egalitate</p>	<p>2023 MAI În cadrul Planului cursurilor de formare continuă pentru anul de studiu 2023-2024, al Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, au fost incluse 6 module cu genericul „Egalitatea de gen și prevenirea discriminării”, „Violența în familie”, „Comunicarea în activitatea profesională”, având subiecte de studiu prevenirea discriminării, hărțuirii sexuale, inclusiv a violenței în bază de gen pentru persoanele responsabile de domeniul respectiv din cadrul MAI.</p> <p>2024 SIS a inclus în programul de perfecționare profesională instruirea tematică: „Drepturile profesionale ale femeilor în sectorul de securitate”, care are ca scop familiarizarea și informarea ofițerilor SIS privind măsurile de prevenire a discriminării, hărțuirii sexuale, inclusiv a violenței în bază de gen, protejarea drepturilor femeilor, asigurarea securității fizice și a sănătății, respectarea caracterului civil și umanitar.</p> <p>2025 În cadrul Ministerului Apărării au fost întreprinse măsuri în vederea elaborării unui curs tematic pentru efectivul instituției. A fost determinat expertul care elaborează cursul ce va fi plasat pe Platforma de învățământ la distanță a Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Adițional, menționăm că în curricula Academiei Militare a Forțelor Armate se regăsește tematica respectării egalității de gen, prevenirii discriminării, hărțuirii sexuale și violenței în bază de gen. Respectiv, studenților militari le sunt aduse la cunoștință aspectele sus-menționate.</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare” a MAI A fost elaborat suportul de curs pentru instruirea online: „Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne și al instituțiilor subordonate acestuia”</p> <p>În planul de învățământ pentru masteranzi la Drept, a fost introdusă disciplina obligatorie „Prevenirea și combaterea discriminării și a altor fapte ilicite săvârșite pe motiv de prejudecată”.</p> <p>În cadrul disciplinei Bazele prevenirii și descoperirii infracțiunilor de către serviciile operative ale MAI și Metodica prevenirii și descoperirii infracțiunilor de către subdiviziunile MAI predate la ciclul I de studii, este inclusă tematica: <i>Particularitățile prevenirii și descoperirii infracțiunilor ce atentează la viața sexuală a persoanei.</i></p> <p>Serviciul Vamal Tematica „Egalitatea de gen în sectorul de securitate frontieră. Prevenirea și combaterea violenței în bază de gen, discriminării și hărțuirii sexuale” este inclusă anual în Planul de instruire a funcționarilor vamali.</p> <p>Tematica „Prevenirea și combaterea violenței în bază de gen, discriminării și hărțuirii sexuale” este inclusă în Cursul de instruire la distanță „Egalitatea de gen în sectorul de securitate frontieră” plasat pe platforma e-Learning a Serviciului Vamal.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Aceasta a fost studiată de 69 funcționari: 43 F și 26 B.</p> <p>ANP Anual în cadrul Centrului de instruire al ANP se desfășoară cursul prevenirii discriminării, hărțuirii sexuale/violenței în bază de gen. În 2025 au dobândit capacități 21 de angajați SAP, din toate instituțiile penitenciare - 12 bărbați și 9 femei, 17ofițeri și 4 agenți de penitenciare.</p>
6.7. Elaborarea Raportului național cu privire la situația prevenirii discriminării, hărțuirii sexuale, inclusiv a violenței în bază de gen în sectorul de securitate și apărare	Raport elaborat și validat; public informat despre evoluția fenomenului	2023-30,0 2024-30,0 2025-30,0 2026-30,0 2027-30,0 Total: 150,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); alte autorități Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<i>Neinițiată</i>
6.8. Includerea dimensiunii de gen și a Agendei „Femeia, pacea și securitatea” în programele de instruire a polițiștilor și a medicilor	Materiale didactice la subiectul egalității de gen, Femeia, Pacea și Securitatea elaborate	2023-32,0 2024-32,0 Total: 64,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul II 2024	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Sănătății; Ministerul Muncii și Protecției Sociale Parteneri de dezvoltare, Organizațiile societății civile	<p>Ministerul Sănătății În cadrul Programului de instruire postuniversitară prin rezidențiat, specialitatea obstetrică și ginecologie, Departamentul Obstetrică și ginecologie, pe perioada anului academic de studii în rezidențiat, Medici-rezidenți obstetricieni-ginecologi au frecventat cursuri: „Abuzul sexual. Aspecte legale în ginecologia juvenilă”, iar Medici-rezidenți legiști „Violența în familie și în bază de gen”.</p> <p>Subiecte despre violență împotriva femeilor au fost incluse în curriculum analitic al rezidenților la specialitatea Medicină de familie an de studiu III în cadrul subiectului „Conduita femeilor de diferite vârste.” (7 ore) în cadrul cărora sunt abordate aspecte de violență bazată pe gen.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						De asemenea, în curriculum de studii superioare Medicină există modulul opțional „Violența în familie și în bază de gen”.
6.9. Crearea registrului de evidență a specialiștilor investigați (investigatori, ofițeri de urmărire penală, procurori, judecători) și instruiți în documentarea, investigarea și judecarea cazurilor de violență bazată pe gen, violența sexuală, inclusiv în context sensibil de conflict sau postconflict, ce ar putea participa în investigații la nivel regional sau internațional	Registrul de evidență elaborat; regulament aprobat; instruiri desfășurate	2024-32,2 2025-32,2 2026-32,2 Total: 96,6	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul I 2026	Ministerul Afacerilor Interne; Procuratura Generală; Institutul Național al Justiției; alte autorități și instituții de stat; parteneri de dezvoltare Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
6.10. Încurajarea femeilor, a fetelor și a femeilor cu copii, admise în scop umanitar, de a participa la campanii de informare, ghidare și orientare pentru alte persoane	Acțiuni tematice cu caracter social desfășurate; Număr sporit de femei implicate în evenimente sociale	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2027	Autoritățile și instituțiile de stat; parteneri de dezvoltare Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
6.11. Ajustarea normelor de conduită pentru administrația publică locală pentru identificarea și acordarea serviciilor adaptate la necesitățile persoanelor admise în scop umanitar din perspectiva de gen	Norme de conduită elaborate; recomandări și instrucțiuni utilizate în activitatea profesională	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2025	Ministerul Muncii și Protecției Sociale Congresul Autorităților Locale din Moldova; organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
Obiectivul specific nr. 7. Dezvoltarea unui sistem incluziv de protecție a drepturilor femeilor în sectorul de securitate și apărare prin creșterea ponderii în poziții decizionale/operationale până la cel puțin 10% și cel puțin 5 000 de persoane admise în scop umanitar, asistate pentru integrarea în societate						
7.1. Îmbunătățirea procedurilor de recrutare și promovare din perspectiva nondiscriminării	Proceduri de recrutare și promovare îmbunătățite; abordare orientată pe rezultatul	2023-35,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2023	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat;	În cadrul MAI procedurile de recrutare și promovare sunt stipulate în HG 460/2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul MAI și

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
	nediscriminării				<p>Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor)</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile</p>	<p>sunt aliniate la cerințele stipulate în Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității la toate etapele procesului de angajare cât și promovare la funcție de conducere a femeilor.</p> <p>În cadrul SPPS procedurile de recrutare și promovare din perspectiva nondiscriminării sunt aliniate la cerințele stipulate în legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității la toate etapele procesului de angajare cât și promovare la funcție de conducere a femeilor.</p> <p>În cadrul Serviciului Vamal recrutarea are loc în baza Legii cu privire la Serviciul Vamal nr. 302/2017 și Regulamentului „Cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs”, aprobat de către Ministerul Finanțelor conform Ordinului nr. 241-p din 21.06.2018. Promovarea se face în baza „Ghidului de motivare a angajaților Serviciului Vamal” aprobat prin Ordinul nr. 266-p din 26.03.2019.</p> <p>2024 Ministerul Apărării În 2024 cu suportul partenerilor NATO din cadrul Inițiativei de Consolidare a Capacităților de Apărare (DCBI) a fost desfășurată o campanie de marketing a profesiei de militari, elaborarea materialelor promoționale și desfășurarea a două instruirii destinate recrutorilor unde a fost pus accent și pe aspectul egalității de gen.</p> <p>Au fost modificate actele normative departamentale prin care au fost puse în aplicare 2 măsuri pozitive și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> - în Regulamentul privind modul de selectare și detașare la studii și alte forme de perfecționare profesională, aprobat prin Ordinul Ministrului apărării, a fost introdusă o normă prin care „În scopul reprezentării echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul de instruire, în cazul în care mai mulți candidați, care au aplicat pentru aceeași formă de

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>instruire, corespund în condiții egale tuturor criteriilor stabilite, candidații de sex feminin vor avea prioritate”;</p> <p>- în Ghidul carierei militare, aprobat prin Ordinul Ministrului apărării, a fost introdusă o normă prin care „În cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor stabilite pentru promovarea în funcții, în condiții de egalitate, este recomandabil de a acorda prioritate femeilor”.</p> <p>2025 STI al MAI</p> <p>În anul 2025, în procesul de recrutare și promovare a personalului din cadrul Serviciului Tehnologii Informaționale, au fost aplicate principiile de transparență, egalitate de șanse și nediscriminare, în conformitate cu nondiscriminării cadrul normativ național.</p> <p>Au fost asigurate următoarele măsuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Publicarea anunțurilor de concurs prin canale oficiale, într-un mod accesibil și nediscriminatoriu; - Stabilirea și comunicarea clară a criteriilor de eligibilitate, selecție și evaluare, bazate pe competențe profesionale și cerințe obiective ale funcției; - Aplicarea uniformă a procedurilor de evaluare pentru toți candidații, fără diferențiere pe criterii de gen sau alte criterii protejate; - Asigurarea reprezentării echilibrate a ambelor sexe în procesul de promovare, în limita eligibilității și a competențelor profesionale; - Nediscriminarea și menținerea unui climat instituțional bazat pe egalitate de șanse și tratament echitabil; - Monitorizarea structurii personalului din perspectiva dimensiunii de gen; <p>Contestații sau sesizări privind cazuri de discriminare în procesul de recrutare și promovare pe parcursul a.2025 nu au fost înregistrate.</p> <p>IMO al MAI</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>În cadrul Inspectoratului de Management Operațional selectarea candidaților la angajare se realizează în baza principiul egalității de gen.</p> <p>Pe parcursul anului 2025 în cadrul IMO activau 12 angajate femei (o angajată se află în concediu pentru îngrijirea copilului) și 28 angajați bărbați.</p> <p>Procedurile de promovare în funcții în cadrul IMO se desfășoară în strictă conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 460/2017 privind punerea în aplicare a Legii nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, care stabilește sistemul regulilor unitare de parcurs în cariera profesională a funcționarilor publici cu statut special, cu modificările și completările în vigoare.</p> <p>În anul 2023 au activat 9 angajate femei (o angajată se află în concediu pentru îngrijirea copilului) și 28 angajați bărbați;</p> <p>În anul 2024 au activat 10 angajate femei (o angajată se află în concediu pentru îngrijirea copilului) și 26 angajați bărbați;</p> <p>În anul 2025 au activat 12 angajate femei (o angajată se află în concediu pentru îngrijirea copilului) și 28 angajați bărbați.</p> <p>IGC De către Serviciul psihologic al DMRU a IGC se elaborează profilele psihologice ale funcțiilor, ceea ce exclude selectarea angajaților în bază de gen, punând accent pe abilitățile și cunoștințele necesare funcției.</p> <p>IGSU În cadrul IGSU, recrutarea și promovarea se desfășoară conform legii, respectând principiile transparenței și nediscriminării. Pentru consolidarea acestor standarde, se recomandă menținerea criteriilor obiective, instruirea periodică a comisiilor pe tema egalității de gen, monitorizarea datelor dezagregate pe</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						sexe și asigurarea unor mecanisme clare pentru soluționarea reclamațiilor. Astfel, se promovează un mediu profesional echitabil și incluziv.
7.2. Formarea formatorilor în domeniul resurselor umane pentru evaluarea calităților manageriale și personale ale bărbaților și femeilor din sectorul de securitate și apărare	5 instruiți desfășurate; 25 de formatori certificați; pregătirea privind protecția, drepturile și nevoile particulare ale femeilor realizată	2023-39,0 2024-39,0 2025-39,0 2026-39,0 Total: 156,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	2025 În cadrul IGSU sunt formați 2 angajați în domeniul resurselor umane, care pot contribui la evaluarea calităților manageriale și personale, cu accent pe perspectiva de gen. În cadrul Centrului de instruire a ANP în 2025 în temeiul Ord. ANP nr.61 din 14.02.2025 Curs - Formarea în domeniul formării adulților. 17 persoane (10 femei, 7 bărbați – ofițeri din corpul managerial și de execuție care realizează formare profesională la locul de muncă.
7.3. Desemnarea femeilor în funcții de conducători/oare de Inspectorate de poliție la nivel central sau local, conducători/membri ale comisiilor de evaluare a militarilor	Număr sporit de femei desemnate; aprecieri pozitive raportate la activitatea livrată	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	IGP În 2024 în funcțiile de conducătoare ale Inspectoratelor de poliție au fost promovate 4 femei (3- în funcția de șefă ale IP (Leova, Călărași, Cantemir), 1 – șefă adjunct (Călărași). În 2025 , 2 femei ocupă funcția de șefă ale inspectoratelor de Poliție. Capacitățile acestora au fost consolidate în cadrul Programului de mentorat pentru femei și suportul coacherilor.
7.4. Îmbunătățirea sistemului de colectare a datelor cu privire la resursele umane în baza indicatorilor dezagregăți pe sexe/ sensibili la gen	1 seminar de colectare a datelor desfășurat; indicatori calitativi și cantitativi incluși; date dezagregate pe sexe/sensibile la gen interpretate	2024-21,6	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul Vamal; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	În Sistemul informațional 'Colaborator', utilizat de serviciile resurse umane ale tuturor subdiviziunilor MAI , sunt incluse date despre angajați, inclusiv informații privind sexul acestora, participarea la cursuri de perfecționare și beneficiile acordate (ex. concedii pentru îngrijirea copilului), ceea ce permite generarea de indicatori calitativi și cantitativi. Datele pot fi dezagregate pe sexe, iar sistemul permite extragerea acestora la necesitate. 2025 SIS

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						În cadrul SIS, a fost elaborat un proiect al Sistemului informațional „Managementul resurselor umane”. În perspectiva implementării sistemului, va fi posibil de efectuat colectarea datelor, indicatorilor calitativi și cantitativi, inclusiv analiza datelor dezagregate pe criterii de gen.
7.5. Organizarea și desfășurarea cursurilor de instruire în cascadă la nivel central și local pentru promovarea sistemului incluziv, mobilitatea și diversitatea în sistemul de securitate și apărare	20 de cursuri de instruire desfășurate; 500 de persoane din cel puțin 20 de comunități instruite	2023-134,0 2024-134,0 2025-134,0 2026-134,0 2027-134,0 Total: 670,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	Ministerul Apărării Au fost desfășurate 5 ședințe în unitățile militare privind egalitatea de gen - 270 persoane instruite (190 B și 80 F)
7.6. Asigurarea cotelor minime de reprezentare a femeilor în comisii, comitete sau alte structuri de luare a deciziilor	Nivel crescut de participare a femeilor în comisii, comitete sau alte structuri de luare a deciziilor; sistem de reprezentare echitabil și incluziv elaborat	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorităților/instituțiilor implicate	2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	2024 IGP A fost remis demersul DMRU nr.34/3-536 int. din 23.01.2024 în adresa subdiviziunilor IGP, referitor la reprezentarea egală a femeilor și bărbaților, în actele administrative privind desemnarea în componența grupurilor de lucru, comisiilor, atelierelor de lucru, etc. În Comisia de evaluare a polițiștilor a fost desemnată 1 femeie. În cadrul STI al MAI, este asigurată rata participării femeilor în comisiile comitete sau alte structuri de luare a deciziilor în proporție de 48%. Acest nivel s-a menținut și în anul 2025. În cadrul SIS , se atestă o prezență sporită a femeilor în comisii instituționale permanente, fiind asigurate condiții egale de participare și implicare în procesele decizionale. Complementar, angajatele SIS sunt detașate în misiuni de serviciu, delegații oficiale prin prisma potențialului și abilităților profesionale, fiind

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>eliminate barierele pentru participarea în condiții egale a femeilor.</p> <p>Pe parcursul anului 2024, SIS a asigurat respectarea condițiilor egale de participare și implicare a femeilor în procesele decizionale, comisii departamentale etc.</p> <p>2025</p> <p>În cadrul IGSU, conform ordinului IGSU nr.256/2024 privind organizarea activității în 2025, în instituție funcționează 8 comisii /grupuri de lucru. În prezent, 13 femei cu funcții de conducere și execuție fac parte din aceste structuri.</p>
7.7. Elaborarea de programe de mentorat și liderism pentru femeile din sectorul de securitate și apărare din perspectiva modulului de a raporta și a proteja împotriva violării drepturilor omului	Conceptul programelor de mentorat elaborat; eforturi de includere a dimensiunii de gen în sectorul desecuritate și apărare continuate	2024-27,5 2026-27,5 Total: 55,0	Partenerii de dezvoltare	2026	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<i>Neinițiată</i>
7.8. Reducerea impactului schimbărilor climatice prin gestionarea sistemului de reducere a dezastrelor din perspectiva abordării bazate pe gen reieșind din riscurile și necesitățile diferențiate între femei și bărbați, precum și în condiții de siguranță, la nivel local a proiectelor de asistență privind eliminarea deșeurilor	Depopularea localităților redusă cu cel puțin 50%; un mediu sănătos de viață crescut	2025-40,0 2026-40,0 Total: 80,0	Partenerii de dezvoltare	2026	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Ministerul Muncii și Protecției Sociale Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	2025 În contextul reducerii impactului schimbărilor climatice, IGSU contribuie activ la gestionarea riscurilor de dezastre prin integrarea principiilor de echitate de gen în planificarea și desfășurarea activităților specifice. Astfel, în evaluarea riscurilor și planurile locale de răspuns, sunt luate în considerare diferențele de vulnerabilitate și necesități între femei și bărbați. Totodată, IGSU colaborează cu autoritățile publice locale și partenerii relevanți pentru a susține implementarea în siguranță a proiectelor legate de gestionarea deșeurilor, reducând astfel expunerea populației la riscuri de mediu și sporind reziliența comunităților.
7.9. Organizarea instruirilor privind prevenirea și	5 instruiți desfășurate; surse alternative de	2023-25,6 2024-25,6	Partenerii de	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor	În 2024, reprezentanții SIS au participat, în calitate de

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
gestionarea incidentelor și a situațiilor de criză în zona de securitate	prevenire a consecințelor negative și escaladării conflictului identificate;abilități demediere formate	2025-25,6 2026-25,6 2027-25,6 Total: 128,0	dezvoltare		Interne; Serviciul de Informații și Securitate Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	co-formatori, la cursul de instruire „Activitatea CUC și gestionarea situațiilor de criză în Zona de securitate”, organizat pe platforma Academiei Militare „Alexandru cel Bun”. În 2025, IGSU a organizat și desfășurat cursul de formare profesională continuă a ofițerilor în domeniul prevenției, cu tematica „Prevenirea situațiilor de urgență și a incendiilor”, la care au participat 30 de angajați ai IGSU. Această instruire a contribuit la consolidarea capacităților instituționale în domeniul prevenirii situațiilor de risc, însă este necesară extinderea programelor de instruire pentru a include și componenta gestionării incidentelor în zona de securitate și dezvoltarea abilităților de mediere în context de criză.
7.10. Crearea condițiilor rezonabile pentru femei, fete, tinere, familii cu copii pentru asigurarea accesului la informații utile privind plasarea în câmpul muncii, asistența medicală, asistența psihologică, asistența juridică, accesul la servicii de securitate pentru persoanele admise în scop umanitar/refugiați	Servicii îmbunătățite oferite persoanelor beneficiare de protecție umanitară, refugiate; lista servicii noi și servicii de calitate oferite persoanelor admise în scop umanitar întocmită	2023-180,0 2024-180,0 2025-180,0 2026-180,0 2027-180,0 Total: 900,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Ministerul Sănătății; Ministerul Justiției; Agenția Servicii Publice; alte autorități și instituțiile de stat Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	2023 Ministerului Muncii și Protecției Sociale În scopul prevenirii violenței sexuale sau bazate pe gen, în contextul specific de conflict sau post conflict au fost înființate Centre de plasament temporar pentru refugiați. La data de 11.12.2023 în Republica Moldova erau active 44 de Centre, cu o capacitate totală de 2,809 de locuri, rata de ocupare fiind de aproximativ 82,81%. Din numărul total de refugiați care sunt cazați în CPTR: 61% reprezintă femeile, iar 39% bărbați. Urmare a conflictului din Ucraina, identificarea și asistența directă a refugiaților vulnerabili la violență sexuală și alte categorii de risc, inclusiv cu articiparea femeilor refugiate se realizează și prin intermediului echipelor mobile multidisciplinare instituite de către autoritățile administrației publice locale în parteneriat cu partenerii de dezvoltare, prin care se oferă refugiaților din Ucraina un pachet minim de servicii (asistență socială, asistență juridică, consiliere psihologică conform vârstei, referire către servicii specializate în caz de necesitate, consiliere informațională. Conform site-ului oficial care înregistrează persoanele

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>de protecție temporară, din 01 martie până la 14.12.23 au fost înregistrați 33,473 utilizatori unici.</p> <p>Obiectivele Centrului sunt: asigurarea condițiilor de plasament și a protecției necesare în conformitate cu nevoile și particularitățile beneficiarilor; oferirea suportului social și psihologic necesar pentru depășirea situației de criză și/sau referirea către alte instituții în acest sens; consilierea informațională a persoanelor strămutate de pe teritoriul altor state, în vederea facilitării integrării și incluziunii sociale a acestora, inclusiv privind solicitarea protecției temporare, conform Hotărârii Guvernului nr. 21/2023; încurajarea participării beneficiarilor la viața socială, programe educaționale, activități culturale, de agrement; sprijinul și orientarea beneficiarilor pentru angajarea în câmpul muncii.</p> <p>Ministerul a elaborat un nou Regulament îmbunătățit de funcționare a Centrului de plasament temporar pentru personae strămutate de pe teritoriul altor state, normele de personal și mecanismul de finanțare prin Ordinul nr. 182/2023. Subsidiar, la moment în cadrul MMPS au fost elaborate Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului Social Centrul de plasament temporar pentru personae strămutate de pe teritoriul altor state și a Standardelor minime de calitate. Totodată Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în anul 2023 a înregistrat 844 persoane refugiate, aflate în căutarea unui loc de muncă, 129 persoane (15,28%) erau deținători de statut de protecție temporară. Au fost angajate 237 din numărul celor înregistrați, 76 persoane (32,06%), deținători ai statutului de protecție temporară.</p> <p>La sfârșitul anului 2023, 454 (53,79%) persoane refugiate se aflau în așteptarea ocupării unui loc de muncă. Agenți economici care s-au declarat disponibili să angajeze refugiați ucraineni – 172 cu 1378 locuri de muncă vacante.</p> <p>Totodată, ANOFM a primit notificări de la agenții economici despre angajarea a 341 cetățeni din Ucraina dintre care 200 femei și 141 bărbați. Conform datelor</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>UNHCR, în 2023, 1028 de femei au primit servicii prin parteneriatul UNHCR cu Asa Marioarei, ce au inclus managementul de caz, sănătatea mintală și sprijinul psihosocial, asistența juridică, asistența medicală, consilierea de bază și referiri către alte servicii și asistență în Chișinău, Fălești, Ungheni și Căușeni. Există 41396 de refugiați înregistrați în programul de numerar al UNHCR. Dintre acestea, 26563 sunt femei și fete. În 2022/2023 UNHCR, împreună cu partenerii, a desfășurat 72 de instruirii și ateliere (online și în persoană) pentru 2074 de lucrători din prima linie, personal din ONG-uri naționale și internaționale, furnizori de servicii și personal guvernamental. Subiectele abordate în timpul instruirilor includ Concepte de bază privind violența în bază de gen, Dezvăluirea în siguranță a violenței în bază de gen, Atenuarea riscului violenței în bază de gen, Monitorizarea și evaluarea violenței în bază de gen, violența în bază de gen și sănătate, violența în bază de gen și sănătate mintală și sprijin psihosocial (MHPSS), colaborarea cu persoane care se angajează în vânzare și schimb sexului în medii umanitare, violența în bază de gen și raportare obligatorie.</p> <p>Prin partenerii Congresul Național pentru Ucraineni (NCUM), Tarna Rom și Centrul de Caritate pentru Refugiați (CCR), aproximativ 2126 femei refugiate din Ucraina au participat la activități de abilitare economică, inclusiv consiliere pentru angajare, servicii legate de angajare și cursuri profesionale.</p> <p>Prin parteneriatul UNHCR cu Casa Marioarei, 2999 de femei au participat la activități de coexistență pașnică și de abilitare care contribuie la reducerea riscurilor de VBG și la promovarea integrării locale a femeilor, precum și a accesului la piața muncii.</p> <p>2024 Ministerul Sănătății Prin Ordinul MS nr.222/2024 au fost introduse modificări la Ordinul MS nr.143/2023 „privind serviciile medicale acordate beneficiarelor de protecție temporară”.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>La ANOFM au fost înregistrate și informate 539 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, dintre care femei 305 (57%), dintre aceste persoane 507 (94%) sunt deținători ai statutului de protecție temporară.</p> <p>Din numărul celor înregistrați, 272 persoane au fost angajate, dintre care femei 142 (52,2%), din numărul celor angajați 221 (81.25%) sunt deținători ai statutului de protecție temporară.</p> <p>Au fost organizate sesiuni de informare în incinta centrelor de plasament în cadrul cărora au fost informate 748 persoane.</p> <p>2025</p> <p>A fost aprobată Hotărârea de Guvern nr. 285/2025 cu privire la aprobarea Programului național privind integrarea etapizată a străinilor, inclusiv a persoanelor strămutate în Republica Moldova, pentru perioada 2025-2027.</p> <p>Obiectivul principal al programului este facilitarea integrării sinergice în societate a străinilor, inclusiv a refugiaților, asigurând un nivel decent de trai pentru fiecare și contribuind la dezvoltarea economică și socială a țării.</p> <p>- Integrare Activă: Măsuri concrete pentru participarea străinilor la viața culturală și socială a comunităților din Republica Moldova (incluziunea socio-economică a străinilor cu drept de ședere, beneficiarilor de protecție internațională, inclusiv ucraineni și apatrizilor).</p> <p>- Acces la Servicii: Asigurarea accesului la asistență medicală, educație, recunoașterea studiilor și cursuri de limba română.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>- Integrare pe Piața Muncii: Facilitarea angajării prin recunoașterea actelor de studii și formare profesională.</p> <p>- Protecție Vulnerabilă: Sprijin specific pentru copii neînsoțiți, femei și persoane care necesită protecție temporară.</p> <p>Pe parcursul anului 2025, la Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă au fost înregistrate și au beneficiat de informare 540 de persoane strămutate din Ucraina, aflate în căutarea unui loc de muncă, dintre care 350 femei. Din totalul persoanelor înregistrate, 193 au fost încadrate în câmpul muncii, inclusiv 86 femei. De asemenea, pe durata anului, au fost organizate 25 de vizite și sesiuni de informare în centrele de plasament, în cadrul cărora au fost informate 405 persoane. Totodată, 43 de persoane au beneficiat de măsuri de incluziune socială, dintre care: • 38 de refugiați, sprijiniți prin activități realizate în parteneriat cu Inspectoratul General pentru Migrație; • 3 victime ale traficului de ființe umane, care au beneficiat de documentare, referire și acces la servicii medicale, sprijin material și integrare pe piața muncii; • 2 persoane readmise, pentru care au fost inițiate și aplicate măsuri de asistență socială, consiliere și reintegrare comunitară.</p> <p>Actele normative de standardizare a serviciilor de sănătate se aplică și în cazul asistenței medicale acordate persoanelor beneficiare de protecție umanitară, refugiate.</p> <p>În scopul informării prestatorilor de servicii medicale și persoanelor refugiate din Ucraina privind asigurarea accesului la servicii medicale, MS a organizat ateliere de instruire cu prestatorii de servicii medicale.</p>
7.11. Acordarea de suport pentru acțiuni coordonate dintre actorii	Numărul de inițiative dezvoltate și accesate; Localități dezvoltate;	2023-180,0 2024-180,0 2025-180,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Muncii și Protecției Sociale; Congresul Autorităților	2024 Cu suportul partenerilor de dezvoltare a fost elaborat

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
guvernamentali și neguvernamentali care se implică în acțiuni cu scop umanitar (programe, inițiative, acțiuni sociale, instruirii, alte forme de asistență)	coeziunea socială a persoanelor admise în scop umanitar întărită; vulnerabilități asociate de climatul de siguranță redusă	2026-180,0 2027-180,0 Total: 900,0			Locale din Moldova Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>Conceptul Strategiei de consolidare /reorganizare a Centrelor de plasament pentru refugiați concepută pentru a asigura protecția drepturilor refugiaților. Scopul de bază al Strategiei este reintegrarea persoanelor refugiate în comunitate, oferirea unui suport material pentru o perioadă de 6 luni beneficiarilor centrelor care vor accepta să ducă un mod de viață independent în comunitate și facilitarea identificării unui loc de muncă.</p> <p>Beneficiarii care vor beneficia de prelungirea plasamentului în cadrul Centrelor de plasament temporar pentru refugiați sunt: femeile însărcinate, familiile monoparentale, persoanele cu dizabilități, persoanelor cu boli cronice și persoanele în vârstă.</p> <p>În baza Dispoziției nr. 9 din 25.07.2023 cu privire la implementarea Strategiei de consolidare/reorganizare a Centrelor de plasament temporar pentru refugiați "Exit" în cadrul MMPS a fost instituit Grupul de lucru pentru implementarea Strategiei de consolidare/reorganizare a Centrelor. În componența acestui Grup de lucru au fost incluși: reprezentanți a MMPS, Inspectoratului Social de Stat, Agenției Naționale Asistență Socială, experți din cadrul Centrului Unic de gestionare a crizei refugiaților și parteneri de dezvoltare/donatori (Înaltul Comisariat a Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR), Organizația Internațională pentru Migrație din Moldova (OIM), Catholic Relief Services Moldova (CRS), Agenția pentru cooperare tehnică și dezvoltare (ACTED), UN World Food Programme (WFP).</p> <p>Concomitent, în colaborare cu partenerii de dezvoltare, MMPS a dat start Campaniei de informare, menită să ofere informații corecte, obiective și actualizate beneficiarilor refugiați, managerilor și administratorilor Centrelor, cu privire la procesul de consolidare/reorganizare a Centrelor. În scopul accesibilității informațiilor pentru beneficiarii din cadrul Centrelor de plasament temporar pentru refugiați, împreună cu partenerii a fost elaborat un pliant care include informații despre Strategia de consolidare /reorganizare a Centrelor de plasament</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>temporar pentru refugiați.</p> <p>Totodată beneficiarii pot solicita mai multe informații despre serviciile și sprijinul disponibil la Linia Verde 0800 800 11.</p> <p>Conform Strategiei de consolidare /reorganizare a Centrelor de plasament temporar pentru refugiați principalele opțiuni de relocare disponibile beneficiarilor sunt: înscrierea într-un program de asistență pentru închiriere sau mutarea într-un alt Centru, sau, în dependență de situație pot fi prezente și alte soluții. Se pune accent deosebit pe asigurarea faptului că beneficiarii cu nevoi specifice sau care sunt expuși unui risc deosebit din centrele care urmează să fie închise sunt identificați și sprijiniți în găsirea de soluții alternative adecvate de adăpost, în coordonare cu alți actori de protecție și adăpost.</p> <p>Programul de asistență în numerar pentru închiriere își propune să ajute refugiații cu asistență financiară, acordată gospodăriilor vulnerabile, pentru a asigura accesul la locuințe sigure și corespunzătoare pe o anumită perioadă de timp. Sprijinul oferit poate acoperi toate sau o parte din</p> <p>costurile locuinței, în dependență de metodologia programului fiecărui partener de asigurare cu adăpost. Suma chiriei pe gospodărie este stabilită pe baza prețului local al locuințelor care îndeplinesc standardele minime.</p> <p>Beneficiarii de protecție temporară pot accesa măsuri de asistență socială, finanțate de către organizațiile internaționale, în baza procedurilor și condițiilor aprobate în comun cu MMPS și autoritatea competentă pentru străini a MAI. Valoarea ajutorului financiar oferit beneficiarilor de protecție temporară este de 2200 lei lunar.</p> <p>Totodată, conform HG nr. 21/2023 privind acordarea protecției temporare persoanelor strămutate din Ucraina unii beneficiari pot fi eligibili pentru Serviciul social de sprijin pentru familiile cu copii, aprobat prin HG nr. 889/2013. Serviciul este orientat spre familiile cu copii, pentru a preveni și/sau a depăși situațiile de</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						risc în vederea asigurării creșterii și educației copilului în mediul familial. Beneficiari ai sprijinului familial primar sunt toate familiile cu copii din comunitate care au nevoie de suport. Beneficiari ai sprijinului familial secundar sânt familiile cu copii în situații de risc și/sau familiile ai căror copii se află în proces de reintegrare, precum și familiile cu copii în risc de separare.
OBIECTIVUL GENERAL 4: REABILITAREA PERSOANELOR AFECTATE PRIN MĂSURI EFICIENTE, SUSTENABILE ȘI INTELIGENTE						
Obiectivul specific nr. 8. Consolidarea măsurilor pozitive destinate femeilor pentru reabilitare în cadrul sectorului de securitate și apărare						
8.1. Examen și tratament medical gratuit pentru femeile din sectorul de securitate și apărare după revenirea din misiuni și operațiuni de menținere a păcii, inclusiv din funcțiile de ofițer de legătură/atașat militar	Servicii medicale suplimentare gratuite identificate acomodare rezonabilă și incluzivă asigurată	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Sănătății; alte autorități după caz Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	Ministerul Apărării Conform actelor normative în vigoare militarii care participă în misiuni și operații de menținere a păcii trec examenul medical pînă la plecare și după revenire. La necesitate militarii sunt internați în Spitalul Clinic Militar Central pentru examinare aprofundată.
8.2. Organizarea cursurilor de instruire privind acomodarea rezonabilă necesară integrării dimensiunii egalității de gen	Conceptul cursului elaborat; instruiri desfășurate	2025-47,9 2026-47,9 2027-47,9 Total: 143,7	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); alte autorități după caz Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<i>Neinițiată</i>
8.3. Prestarea serviciilor de reabilitare psihologică a persoanelor afectate din cadrul sectorului de securitate și apărare	Servicii psihologice prestate	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat	În vederea menținerii unui climat moral psihologic sănătos, în cadrul SPPS este deschis un birou de consiliere psihologică. Toți angajații atât femei, cât și bărbați, precum și familiile acestora, pot beneficia gratuit de serviciile unui psiholog specialist, la necesitate.

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
					Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	<p>Pe parcursul anului 2023, în cadrul sistemului afacerilor interne au fost desfășurate următoarele activități:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnoze instituționale desfășurate – 108; 2. Rapoarte elaborate și aprobate – 108; 3. Număr de consilieri realizate – 14266 proceduri; 4. Minim 50% din personal consiliat – 9993 angajați; 5. Statistica angajaților cu simptom „arderea profesională” realizată anual – 2178 angajați. <p>2024 IGP Diagnoze instituționale, desfășurate – 130 Numărul polițiștilor care au beneficiat de servicii de reabilitare psihologică – 8126 Statistica angajaților cu simptom „arderea profesională” – 2592 angajați.</p> <p>IGC Realizate 797 activități de asistență psihologică individuală cu 598 de beneficiari, 45 activități de asistență psihologică de grup, la care au participat 578 de angajați mediate și aplanate 2 conflicte. 173 activități de reabilitare psihologică desfășurate.</p> <p>2025 IGC Pe parcursul anului 2025 au fost desfășurate 1146 activități de asistență psihologică individuală cu 1007 de beneficiari, 40 activități de asistență psihologică de grup, la care au participat 510 de angajați și mediate și aplanate 2 conflicte. 149 de activități de reabilitare psihologică.</p> <p>IGSU Până în prezent, aproximativ 1320 de angajați ai IGSU au beneficiat de servicii de consiliere psihologică individuală și de grup, oferite de specialiștii instituției.</p>
8.4. Valorificarea bazei de	Conceptul bazei de	2025-25,0	Partenerii	2026	Ministerul Apărării;	

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
date a candidaților reabilitați pentru participarea la procesele de consolidare a păcii și în misiuni de menținere a păcii	date elaborate; rețea instituționalizată	2026-25,0 Total: 50,0	de dezvoltare		Ministerul Afacerilor Interne; alte autorități după caz Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	
8.5. Dezvoltarea capacităților instituționale pentru gestionarea situațiilor de risc	1 seminar dedicat gestionării situațiilor de risc desfășurat; capacități consolidate; rapoarte privind evaluarea riscurilor elaborate; soluții pentru gestionarea riscurilor identificate	2024-21,0	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Serviciul Vamal; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare, organizațiile societății civile	În cadrul Serviciului Vamal , 4 funcționari vamali au participat la trainingul „Managementul crizei”, organizat de OSCE pe tematica „Aspecte de gen ale gestionării crizelor la frontieră”. IGPF Webinar-ul cu genericul „Aspecte de gen în managementul crizelor la frontieră, organizat sub egida OSCE Border Security (8 persoane instruite)
8.6. Dezvoltarea unui sistem de referință cu societatea civilă în vederea reabilitării și documentării	Sistem de referință elaborat	2027-100,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Centrul Național Anticorupție; Serviciul de Protecție și Pază de Stat; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Autoritățile administrației publice locale; societatea civilă; mediul asociativ și academic	<i>Neinițiat</i>
8.7. Reabilitarea victimelor violenței bazate pe gen (inclusiv ale hărțuirii sexuale/morale) din sectorul de securitate și apărare	Procesul dezvoltării ideii conceptuale inițiat; set de măsuri identificate și aplicate	2025-30,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Ministerul Muncii și Protecției Sociale	MMPS În anul 2025 a fost inițiat și consolidat procesul de dezvoltare a cadrului conceptual privind reabilitarea victimelor diferitelor forme de violență și abuz, printr-o reformă amplă a cadrului normativ care reglementează serviciile specializate de protecție și asistență. Intervențiile au avut drept scop modernizarea sistemului de servicii, standardizarea acestora și asigurarea unui acces echitabil la suport psihologic,

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>social și de protecție pentru toate categoriile de victime.</p> <p>În acest context, au fost aprobate Hotărârea Guvernului nr.836/2025 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciilor de sprijin pentru victimele violenței sexuale și a Standardelor minime de calitate și Hotărârea Guvernului nr.835/2025 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Serviciului de asistență psihologică pentru victimele adulte ale infracțiunilor și a Standardelor minime de calitate, prin care a fost instituit un cadru operațional dedicat asistenței psihologice și intervenției specializate în cazurile de violență sexuală.</p> <p>Totodată, au fost aprobate Hotărârea Guvernului nr.793/2025 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr.575/2017 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Serviciului de asistență telefonică gratuită pentru victimele violenței în familie și violenței împotriva femeilor și a Standardelor minime de calitate, Hotărârea Guvernului nr.798/2025 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr.129/2010 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului social de reabilitare a victimelor violenței în familie, Hotărârea Guvernului nr.791/2025 privind modificarea Hotărârii Guvernului nr.898/2015 pentru aprobarea Regulamentului-cadru cu privire la organizarea și funcționarea Serviciului de asistență și protecție a victimelor traficului de ființe umane și a standardelor minime de calitate, precum și Hotărârea Guvernului nr.796/2025 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Serviciului maternal și a Standardelor minime de calitate.</p> <p>Prin aceste intervenții normative a fost creat un sistem interconectat de servicii specializate, care asigură intervenție integrată, suport psihologic calificat, protecție și măsuri de reabilitare adaptate nevoilor</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						victimelor.
8.8. Ameliorarea condițiilor de viață în condiții de siguranță și integrarea femeilor admise în scop umanitar, care provin din zone de conflict/război și locuiesc în apropierea zonei de conflict prin diferite forme de asistență umanitară	Inventarul localităților unde sunt acomodați refugiații, necesitățile și soluțiile evaluate; măsuri identificate pentru integrarea persoanelor admise în scop umanitar	În limita mijloacelor alocate	Bugetul de Stat	2027	Autoritățile și instituțiile de stat Congresul Autorităților Locale din Moldova; organizațiile societății civile	2025 IGM Prin intermediul Centrelor de integrare pentru străini Nord, Centru și Sud, 162 străini, dintre care 74 femei au solicitat și accesat măsuri de integrare (cursuri de studiere a limbii române, acces la piața forței de muncă, acces la educație, acces la sistemul de asistență și asigurări sociale), conform prevederilor Legii nr. 274/2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova. Totodată, 6 străini, beneficiari de protecție internațională au solicitat includerea în program de integrare cu accesarea măsurilor ce țin de sesiunea de acomodarea socio-culturală, cursuri de studiere a limbii române, acces la piața forței de muncă și acces la servicii medicale.
OBIECTIVUL GENERAL 5: SPRIJIN UMANITAR PENTRU FEMEILE ȘI FETELE CARE PROVİN DIN ZONELE DE CONFLICT ȘI POSTCONFLICT						
Obiectivul specific nr. 9. Îmbunătățirea și alinierea cadrului legislativ la rigorile și standardele internaționale în materie de prevenire, protecție și reabilitare pentru persoanelor afectate de conflict, atât în timpul conflictului, cât și post conflict						
9.1. Inventarierea cadrului normativ privind identificarea potențialelor lacune sau neconcordanțe privind punerea în aplicare a standardelor minime de prevenire, protecție și reabilitare a femeilor, a fetelor și a femeilor cu copii afectate de conflict sau postconflict în materie de egalitate de gen sau a persoanelor ce provin din zonele de conflict/război	Raport privind evaluarea situației cadrului normativ elaborat; concluziile Raportului privind lacunele prezentate	2024-20,0	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Justiției; Procuratura Generală; Ministerul Muncii și Protecției Sociale Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	În anul 2025, la IGM , în cadrul proiectului TWINNING a fost realizată activitatea ce ține de evaluarea mecanismului de punere în aplicare a acquis-ului UE în cadrul sistemului de azil. În rezultat, au fost elaborate 5 rapoarte de expertiză.
9.2. Formularea recomandărilor și propunerilor de	Raport privind recomandările și soluțiile de ajustare a	2024-20,0	Partenerii de dezvoltare	2024	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne;	

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
îmbunătățirea cadrului legislativ național la rigorile și standardele internaționale în materie de prevenire, protecție și reabilitare a drepturilor persoanelor afectate de conflict sau care provin din zone de conflict/război, atât în perioada conflictului cât și postconflict	cadrului legal elaborat; soluții adaptate la rigorile internaționale și la contextul național și regional de securitate din Republica Moldova				Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	
9.3. Diseminarea și schimb de bune practici și experiențe privind asigurarea egalității de gen, prevenirea, protecția și incluziunea socială a persoanelor afectate de conflict/război din regiune sau imediata vecinătate și reziliența socială	Inventarul bunelor practici și experiențe evaluat; activități de diseminare a bunelor practici și experiențe realizate	2025-25,0 2027-25,0 Total: 50,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	2025 IGSU a contribuit semnificativ la realizarea indicatorului vizat ce vizează diseminarea și schimbul de bune practici privind egalitatea de gen, protecția și incluziunea socială a persoanelor afectate de conflictul din Ucraina, precum și consolidarea rezilienței sociale. Principalele direcții de intervenție au inclus: - asistența umanitară directă acordată refugiaților, prin amenajarea și dotarea centrelor de cazare temporară, distribuirea echipamentelor de primă necesitate, sprijin logistic pentru transport și evacuare; - participarea activă în mecanisme internaționale (UCPM, ONU, OIM, UNHCR, UNICEF) pentru coordonarea ajutoarelor externe și schimbul de bune practici. Ne propunem să continuăm consolidarea capacităților instituționale prin: - dezvoltarea și actualizarea permanentă a inventarului național de bune practici în domeniul protecției și incluziunii sociale în situații de criză; - organizarea periodică a activităților de diseminare (mese rotunde, seminare, ateliere tematice) la nivel național și regional.
9.4. Îmbunătățirea comunicării strategice privind prevenirea, protecția și reabilitarea drepturilor persoanelor ce provin din zone de	Viziune strategică de comunicare (linii directorii de comunicare) elaborată; abilități de comunicare	2024-27,5 2025-27,5 2026-27,5 2027-27,5 Total: 110,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Parteneri de dezvoltare;	2025 Pe parcursul anului 2025, IGM a desfășurat campania de informare: „ Protecția temporară – un drept acordat persoanelor strămutate din Ucraina ”, destinată cetățenilor ucraineni beneficiari de protecție

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
conflict/război, atât în perioada conflictului cât și postconflict (instruiri, campanii de informare, mesaje publice, discursuri adaptate la gen)	diagnosticate				organizațiile societății civile	<p>temporară în Republica Moldova. Campania a avut drept scop:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informarea privind drepturile și obligațiile beneficiarilor; - facilitarea accesului la proceduri administrative; - prevenirea dezinformării; - asigurarea transparenței privind prelungirea protecției temporare. <p>În cadrul campaniei au fost elaborate și publicate: 9 comunicate oficiale (ro/eng/ru), (ex., „Renunțarea la protecția temporară a devenit mai accesibilă” „Protecția temporară pentru persoanele strămutate din Ucraina se prelungeste până pe 1 martie 2026”) A fost creată pe pagina oficială IGM o rubrică permanentă „Întrebări frecvente” (RO/ENG/RU), dedicată persoanelor strămutate din Ucraina, în vederea clarificării celor mai frecvente solicitări adresate autorității.</p> <p>Au fost publicate 2 materiale video informative pe canalul oficial YouTube al IGM, despre cum pot să obțin azil în Republica Moldova și care sunt metodele de integrare pe teritoriul țării, destinate persoanelor care fug din zone de conflict. https://www.youtube.com/watch?v=9ZAgxxfQ3zU https://www.youtube.com/watch?v=ImupN-0RUes&t=387s</p> <p>Materialele video au avut drept scop informarea persoanelor care fug din zona de conflict cu privire la procedurile de protecție și drepturile acestora.</p> <p>În vederea consolidării capacităților instituționale privind comunicarea adaptată la gen și protejarea drepturilor migranților proveniți din zone de conflict, IGM a desfășurat activități de instruire în cadrul proiectului EU4Gender - „Integrarea perspectivei de gen în gestionarea migrației: consolidarea rolului femeilor și protejarea drepturilor migranților” (33 de angajați ai IGM instruiți; consolidarea competențelor privind integrarea perspectivei de gen; îmbunătățirea comunicării sensibile la gen cu</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						persoanele provenite din zone de conflict, atât în perioada conflictului, cât și post-conflict.
9.5. Dezvoltarea mecanismului de monitoring, analiză și informare pe cazurile de violență sexuală sau/și violuri a persoanelor ce provin din zonele de conflict din regiune sau imediata vecinătate, denunțate în timpul conflictelor sau postconflict	Mecanism de monitorizare elaborat și consultat; document aprobat și pus în aplicare	2023-35,0 2024-35,0 2025-35,0 Total: 105,0	Partenerii de dezvoltare	2025	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne Parteneri de dezvoltare; Congresul Autorităților Locale din Moldova; organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
9.6. Examinarea oportunității excluderii din procesul de amnistiere și imunitate a infracțiunilor ce țin de violența sexuală a persoanelor ce provin din zone de conflict/război în contextul reglementării conflictelor	Soluții juridice elaborate și adaptate la contextul național; practica judiciară diseminată	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2025	Ministerul Afacerilor Interne; Procuratura Generală; Ministerul Justiției; Avocatul Poporului Organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
Obiectivul specific nr. 10. Implementarea cadrului legal și procesual pentru a asigura accesul femeilor la justiție (atât la faza de raportare și investigare sau urmărire penală, cât și la faza de judecare), în contextul specific de conflict sau post-conflict						
10.1. Acordarea de suport în consolidarea capacităților naționale de răspuns la cazurile de violență sexuală, inclusiv a persoanelor care provin din zonele de conflict și postconflict	Abilități și capacități profesionale adaptate la contextul specific de conflict și postconflict; număr sporit de persoane formate; activități operaționale revizuite	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2026	Ministerul Afacerilor Interne; Procuratura Generală Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	2024 IGP Participarea la atelierul de instruire cu genericul „Prevenirea și combaterea violenței în familie”, organizat cu suportul Centrului de Drept al Femeilor. Beneficiari - 75 angajați (9F și 61B), care fac parte din grupul profesional patrulare și reacționare operativă. 19 angajați (7F și 12 B) au participat la cursul de formare continuă cu tematica „Violența în familie II”, organizat în cadrul DDP și Direcției „CIPAL” a Academiei “Ștefan cel Mare” 1 persoană (F) a participat la masă rotundă privind combaterea sexismului, discursului de ură și violență bazate pe gen: anumite rezultate și acțiuni

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>premergătoare alegerilor prezidențiale din 2024.</p> <p>2025 ANCPV</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sesiunea de instruire a formatorilor naționali „Abordarea multidisciplinară a violenței împotriva femeilor și violenței în familie” (30 persoane instruite din diverse domenii); - Sesiune de formare pentru specialiști implicați în răspunsul multidisciplinar la cazurile de violență (60 persoane instruite). - Sesiunea de instruire a formatorilor naționali „Răspunsul multidisciplinar la cazurile de violență sexuală” - a avut drept obiect consolidarea capacităților formatorilor naționali în aplicarea unui răspuns coordonat, multidisciplinar și centrat pe victimă în cazurile de violență sexuală, în conformitate cu standardele internaționale și cadrul normativ național aplicabil. (25 de specialiști din domenii relevante – asistență socială, sistemul de sănătate și sistemul de justiție – în vederea dezvoltării competențelor necesare instruirii ulterioare a profesioniștilor implicați în gestionarea acestor cauze.)
<p>10.2. Instruirea ofițerilor de investigație, ofițerilor de urmărire penală, procurorilor și judecătorilor, după caz reprezentanții altor instituții și autorități publice privind accesul la justiție a femeilor, fetelor și femeilor cu copii ce provin din zonele de conflict, în contextul specific de conflict continuu sau postconflict</p>	<p>Ateliere de lucru desfășurate; număr sporit de personal instruit</p>	<p>2024-25,0 2025-25,0 2026-25,0 2027-25,0</p> <p>Total: 100,0</p>	<p>Partenerii de dezvoltare</p>	<p>2027</p>	<p>Ministerul Afacerilor Interne; Procuratura Generală; Ministerul Justiției; Institutul Național al Justiției</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile</p>	<p>2024 INJ Formare continuă</p> <p>Atelier de lucru „Recomandarea Generală nr.1 a GREVIO pe dimensiunea digitală referitor la prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie”. Participanți: 9 judecători, 30 procurori</p> <p>2 Cursuri de instruire „Accesul la justiție a femeilor - particularitățile aplicabilității prevederilor Convenției de la Istanbul”. Participanți: 20 asistenți judiciari, 23 grefieri, 23 consultanți ai procurorului, 12 colaboratori din cadrul instanței/curții</p> <p>2 Seminare „Tehnici și metode de lucru cu agresorii familiali. Prevenirea violenței față de femei și copii”.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Participanți: 52 consilieri de probațiune</p> <p>2 Seminare „Asigurarea respectării drepturilor victimelor violenței sexuale și a violenței în familie”. Participanți: 65 avocați care asigură asistență juridică garantată de stat</p> <p>Formare inițială INJ a organizat 3 activități extracurriculare pentru audienții promoției a XVIII-a:</p> <p>audienții Promoției a XVIII-a candidați la funcția de judecător au fost într-o vizită de studiu la Centrul de Justiție Familială, unde au fost familiarizați cu activitatea centrului, care oferă un serviciu non-stop de tip multidisciplinar, cu toți specialiștii în același spațiu, destinat victimelor violenței în familie și violenței sexuale agresate de către partenerul intim, soț sau alte persoane.</p> <p>Activitate de informare și sensibilizare pe tema violenței în familie. Aceasta a contribuit la creșterea conștientizării persoanelor implicate și a destinatarilor mesajului cu privire la fenomenul violenței în familie și la impactul său asupra victimelor, în special asupra femeilor și copiilor.</p> <p>INJ în parteneriat cu Centrul de Drept al Femeilor și Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Departamentul Drept Penal a organizat o simulare de proces cu tema „Cele mai bune practici de răspuns al statului la cazurile de violență în familie prin aplicarea măsurilor de protecție”. Simularea a oferit audienților oportunitatea de a aplica măsurile legale de protecție și de a învăța despre abordarea eficientă a cazurilor de violență în familie în cadrul unui proces judiciar, prin intermediul unui exercițiu practic.</p> <p>Pe parcursul perioadei de raportare, Secția e-instruire a desfășurat două e-cursuri pe Platforma HELP a Consiliului European, intitulate „Accesul femeilor la</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>justiție”. În urma finalizării cursurilor, au fost emise 38 de certificate (2 judecători, 4 procurori, 5 consultanți ai procurorului, 24 asistenți judiciari, 4 grefieri și 9 colaboratori din cadrul instanței). Cursul a abordat problematica accesului femeilor la justiție în general, fără a se concentra în mod special asupra femeilor, fetelor și mamelor provenite din zone de conflict.</p> <p>2025 INJ a realizat 4 seminare cu tematica „Accesul la justiție a femeilor - particularitățile aplicabilității prevederilor Convenției de la Istanbul” (7, 28 februarie, 5, 12 septembrie) Persoane instruite: 13 judecători, 24 de procurori, 16 asistenți judiciari, 23 de grefieri, 16 consultanți ai procurorilor, 10 colaboratori din cadrul instanțelor Organizatori: INJ, CDF</p> <p>La e-cursul „Accesul femeilor la justiție” au fost înregistrate 117 participări, 55 certificări, dintre care: 1 judecător, 5 procurori, 3 consultanți ai procurorului, 1 colaborator din cadrul procuraturii, 9 asistenți judiciari, 13 grefieri, 21 de colaboratori din cadrul instanței, 1 student/masterand.</p> <p>Ministerul Sănătății Au fost dezvoltate și implementate programe de instruire profesională continuă în cadrul Catedrei de Medicină Legală, axate pe prevenirea discriminării și violenței în sistemul de sănătate, precum și pe îmbunătățirea răspunsului medico-legal la cazurile de violență în bază de gen, inclusiv instruirile „Răspunsul medico-legal la cazurile de violență în bază de gen”, organizate în perioada 08–12 decembrie 2025 pentru medicii legiști și psihiatrii judiciari.</p>
10.3. Instruirea angajaților organelor de aplicare ale legii privind asistența juridică internațională în materie penală pe cazuri ce țin de accesul femeilor	4 cursuri de instruire desfășurate	2024-25,0 2025-25,0 2026-25,0 2027-25,0 Total: 100,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Afacerilor Interne; Procuratura Generală; Institutul Național al Justiției	<p>2025 INJ a organizat activități de instruire pe palierul supraportării, după cum urmează: 2 cursuri de instruire „Aspecte psiho-fiziologice ale minorilor implicați în infracțiuni cu caracter sexual”.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
<p>(inclusiv refugiate, persoane admise în scop umanitar, solicitanți de azil) la justiție ce provin din zone de conflict, în contextul specific de conflict sau postconflict, în privința cazurilor ce țin de violența sexuală, traficul de ființe umane și cele conexe, violența bazată pe gen în vederea asigurării și protejării drepturilor lor</p>					<p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile</p>	<p>Persoane instruite: 8 consultanți ai procurorilor, 3 grefieri, 1 colaborator din cadrul instanței /curții</p> <p>2 cursuri de instruire „Metodici și tactici de investigare și examinare a cauzelor privind infracțiunile cu caracter sexual comise prin intermediul tehnologiilor informaționale. Aspecte privind abuzul online al minorilor”</p> <p>Persoane instruite: 16 asistenți judiciari, 18 grefieri, 16 consultanți ai procurorilor, 6 colaboratori din cadrul instanțelor</p> <p>2 școli tematice „Metodici și tactici de investigare și examinare a cauzelor privind infracțiunile cu caracter sexual comise prin intermediul tehnologiilor informaționale. Aspecte privind abuzul online al minorilor”. Persoane instruite: 8 judecători, 35 de procurori</p> <p>2 seminare „Particularitățile investigării și judecării infracțiunilor privind violența în familie/violența față de copii”. Persoane instruite: 32 de asistenți judiciari, 21 de grefieri, 20 de consultanți ai procurorilor, 9 colaboratori din cadrul instanțelor</p> <p>2 seminare „Particularitățile investigării și examinării infracțiunilor privind violența față de femei, violența față de copii, violența în familie și femicidul”. Persoane instruite: 18 judecători, 25 de procurori</p> <p>„Aspecte teoretico-practice privind investigarea și judecarea infracțiunilor de trafic de ființe umane, trafic de copii și infracțiunile conexe”. Persoane instruite: 11 judecători, 17 procurori</p> <p>2 seminare „Specificul investigării și judecării cauzelor privind criminalitatea transfrontalieră, transnațională și organizată. Aspecte privind combaterea terorismului”. Persoane instruite: 6 judecători, 24 procurori</p> <p>4 seminare „Prevenirea, investigarea și judecarea</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>infrafracțiunilor de trafic de ființe umane și a infrafracțiunilor conexe”. Persoane instruite: 14 judecători, 53 de procurori, 17 ofițeri de investigație, 10 colaboratori MAI</p> <p>2 seminare „Nediscriminare și egalitate. Protecția minorităților”. Persoane instruite: 10 asistenți judiciari, 17 grefieri, 18 consultați ai procurorului, 18 colaboratori din cadrul instanțelor</p> <p>2 seminare „Nediscriminare și egalitate. Standarde de protecție a minorităților (etnico-lingvistice, religioase, sexuale, etc. Persoane instruite: 5 judecători, 27 procurori, 1 colaborator din cadrul Cancelariei de Stat</p> <p>1 seminar „Aspecte practice în investigarea cazurilor de discriminare, discurs de ură și infrafracțiuni motivate de prejudecată în Republica Moldova”. Persoane instruite: 4 judecători, 10 procurori, 10 ofițeri de urmărire penală</p> <p>De asemenea, pe segmentul instruirii electronice, e-cursul în domeniul antidiscriminării a fost prestat o dată, fiind certificați 21 de beneficiari, i.e.: 1 judecător, 3 procurori, 2 asistenți judiciari, 7 colaboratori din cadrul instanțelor, 4 consultanți ai procurorului, 4 grefieri.</p> <p>La e-cursul „Violența împotriva femeilor și violența domestică” au fost înregistrate 134 participări, 61 certificări, dintre care: 4 judecători, 6 procurori, 6 consultanți ai procurorului, 1 colaborator din cadrul procuraturii, 16 asistenți judiciari, 9 grefieri, 16 colaboratori din cadrul instanței, 2 șefi de secretariat, 1 student/masterand.</p> <p>La e-cursul „Justiție prietenoasă copilului victimă/martor a infrafracțiunilor - răspunsul multidisciplinar la violența împotriva copiilor” - participanți 54, certificați 22, dintre care: 3 judecători, 2 procurori, 1 consultant al procurorului, 1 colaborator</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>din cadrul procuraturii, 4 asistenți judiciari, 9 colaboratori din cadrul instanței, 2 avocați CNAJGS.</p> <p>La e-cursul „Copii refugiați și migranți” - participanți 53, certificați 27, dintre care: 4 judecători, 9 procurori, 14 ofițeri de urmărire penală.</p> <p>La e-cursul „Combaterea traficului de ființe umane” - participanți 80, certificați 28, dintre care: 4 judecători, 3 procurori, 4 consultanți ai procurorului, 9 asistenți judiciari, 6 grefieri, 2 colaboratori din cadrul instanței.</p> <p>La e-cursul „Discursul de ură” - participanți 49, certificați 23, dintre care: 2 judecători, 2 procurori, 2 consultanți ai procurorului, 1 colaborator din cadrul procuraturii, 6 asistenți judiciari, 3 grefieri, 7 colaboratori din cadrul instanței.</p>
<p>10.4. Elaborarea materialelor de instruire, produse analitice, instrucțiuni sau recomandări ce ar sprijini sau ghida autoritățile și instituțiile naționale în asigurarea unui răspuns coordonat la infracțiunile ce țin de violența sexuală în contextul specific de conflict sau postconflict</p>	<p>Produse informaționale, analitice, didactice elaborate și diseminate</p>	<p>2024-25,0 2025-25,0 Total: 50,0</p>	<p>Partenerii de dezvoltare</p>	<p>2025</p>	<p>Ministerul Afacerilor Interne; Procuratura Generală; Institutul Național al Justiției; alte autorități și instituții; parteneri de dezvoltare</p> <p>Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile</p>	<p>2023 Academia „Ștefan cel Mare” a MAI Au fost elaborate module/subiecte de instruire în domeniul violenței sexuale și violenței în familie, și au fost încadrate în Planul unic de formare continuă pentru anul de studii 2023-2024.</p> <p>2025 ANPCV Au fost organizate sesiuni regionale de consultare și validare a curriculumului destinat specializării profesioniștilor din domeniul justiției – ofițeri împotriva cauzei penale, procurori, judecători și avocați care garantează asistență de violență și violență în ceea ce privește femeile, inclusiv în situațiile care implică minori. Sesiunile au avut drept scop consultarea actorilor relevanți cu privire la conținutul curricular, alinierea acestuia la standardele internaționale și la cadrul normativ național aplicabil, precum și consolidarea abordării centrate pe victimă și a mecanismelor de cooperare interinstituțională.</p> <p>INJ</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Pe site-ul INJ www.inj.md sunt plasate materiale didactice, curricula pentru candidații la funcțiile de judecător și de procuror (metodica investigării infracțiunilor privind viața sexuală, cercetarea judecătorească a infracțiunilor privind viața sexuală, problematica calificării anumitor categorii de infracțiuni etc.), cursuri electronice HELP (violența împotriva femeilor și violența domestică, accesul femeilor în justiție, azilul și drepturile omului).</p> <p>Procuratura</p> <p>1. După modificarea Codului penal și Codului de procedură penală prin Legea nr. 252/25, Procuratura a elaborat o circulară care a fost diseminată tuturor procurorilor ce țin de aplicarea corectă a normelor legii. (circulară nr. 11-12d/26-573 din 10.02.2026)</p> <p>2. Prin Ordinul comun a fost instituit mecanismul interinstituțional de analiză a cazurilor de femicid și a violenței în familie (Ordin comun 20.06.2025 nr. 355/140/550/960/187/73/12) care este plasat în Biblioteca electronică al Procuraturii la care au acces toți procurorii și consultanții procurorului.</p>
OBIECTIVUL GENERAL 6: COMUNICAREA ȘI RAPORTAREA						
Obiectivul specific nr. 11. Consolidarea transparenței și a vizibilității în sectorul de securitate și apărare din perspectiva sensibilității la gen						
11.1. Comunicarea, informarea și diseminarea informației cu privire la implementarea celui de-al doilea Plan Național de Acțiuni pentru anii 2023-2027	Populație informată, documentată și instruită	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorităților/instituțiilor implicate	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Serviciul de Informații și Securitate; Serviciul Vamal; Centrul Național Anticorupție; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Ministerul Muncii și Protecției Sociale Administrația publică	<p>În 2023 a fost creată platforma informațională „Femeile, Pacea și Securitatea” pe pagina oficială a MAI, unde sunt publicate materiale informative, rapoarte, comunicate de presă dedicate Agendei Femeile, Pacea și Securitatea.</p> <p>În 2024, MAI a găzduit evenimentul de prezentare a Studiului de Fezabilitate privind măsuri pentru promovarea egalității de gen, care analizează progresul în implementarea Rezoluției 1325 și oferă recomandări pentru creșterea reprezentării femeilor.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
					locală, parteneri de dezvoltare, societatea civilă	Totodată, a fost organizată 1 ședință cu punctele focale responsabile de implementarea PNA 1325 pentru prezentarea Raportului privind datele dezagregate referitor la implementarea Programului Național de implementare a Rezoluției 1325 a pentru anii 2023-2027 În 2024, Serviciul Vamal a realizat 4 informări de presă cu privire la cel de-al doilea PNA 1325.
11.2. Crearea platformei de experți /experte din domeniul drepturilor omului și a egalității de gen	Platformă formată la nivel de experți; Mecanism interinstituțional și multidisciplinar de consultare creat	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2025	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Serviciul Vamal; Centrul Național Anticorupție; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Ministerul Muncii și Protecției Sociale Autoritățile administrației publice locale, parteneri de dezvoltare, societatea civilă	Creat în 2024 și instituționalizat în 2025, Grupul de Inițiativă FPS cuprinde reprezentanți ai societății civile active în domeniu și punctele focale pentru implementarea PNA 1325 din cadrul instituțiilor naționale (aprox. 15 participanți). Impact: Întărirea rețelei de colaborare între OSC, partenerii de finanțare și Secretariatul 1325 din cadrul MAI – coordonator al procesului de implementare a PNA 1325, și definirea priorităților comune pentru avansarea Agendei FPS. În anul 2025 au fost desfășurate 3 ședințe ale Grupului de Inițiativă de coordonare a activităților, cu participarea reprezentanților Secretariatului 1325 din cadrul MAI.
11.3. Desfășurarea de consultări extinse cu mediul diplomatic, organizațiile internaționale în domeniu, partenerii de dezvoltare și societatea civilă	Platformă creată; mecanism de consultare externă instituit	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2025	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Serviciul Vamal Parteneri de dezvoltare, Organizațiile societății civile	În perioada 9-10 septembrie, Dialogul subregional CSO-ONU privind consolidarea păcii în Europa de Est a reunit, la Chișinău, 43 de participanți din societatea civilă (32 femei și 11 bărbați) din 6 țări, cu scopul de a consolida colaborarea cu ONU și de a adapta strategiile de construire a păcii la schimbările globale actuale. Evenimentul, co-organizat de CMI (Fundatia Martii Ahtisaari pentru Pace) și UN Women, a subliniat rolul societății civile în sprijinul localizării Agendei WPS, recunoscând rolul acesteia ca fiind esențială pentru consolidarea eficientă și flexibilă a păcii. Participanții au subliniat necesitatea unei

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						abordări integrate prin cooperare transfrontalieră, rețele regionale de experți și comitete permanente OSC-ONU. Concluziile acestei reuniuni au contribuit la dialogul global dintre organizațiile societății civile și ONU, care a avut loc la Geneva în decembrie.
11.4. Participarea activă pe platformele regionale, internaționale și bilaterale FSP pentru promovarea solidarității și echității	Numărul de evenimente desfășurate; contribuții în sectorul de securitate și apărare regional și internațional făcute	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorităților/instituțiilor implicate	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Serviciul de Informații și Securitate; Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor)	<p>2023 MAI Secretara de Stat și Secretariatul 1325 din cadrul MAI au participat online la evenimentul „Avansarea adaptabilității și evoluției Agendei FPS ca cadru pentru implementarea schimbării politicii”, găzduit de către co-președinții Rețelei Globale a Punctelor Focale FPS în parteneriat cu membrii troica Africa de Sud, Elveția și UN Women, pe marginea celei de-a 78 sesiuni a Adunării Generale a Națiunilor Unite. Republica Moldova a obținut în anul 2023 statutul de membru al Rețelei Globale a Punctelor Focale de Contact în domeniul FPS.</p> <p>4 angajați din cadrul MAI (2F/2B) au participat la Conferință internațională desfășurată la București (România) dedicată Rețelei Punctelor Focale FPS cu genericul „Promovarea adaptabilității și a evoluției domeniului FPS drept cadru de implementare a schimbărilor în materie de politici”.</p> <p>Serviciul Vamal O funcționară din Centrul de Instruire, responsabilă de coordonarea implementării în cadrul SV a Programului Național de implementare a Rezoluției 1325 este membră a Platformei virtuale privind egalitatea de gen și diversitatea în sistemul vamal a Organizației Mondiale a Vămirilor (OMV), a Grupului Virtual în domeniul egalității de gen a OMV și a Platformei OSCE pentru egalitatea de gen în sectorul managementul și securitatea frontierei.</p> <p>O funcționară cu funcție managerială de nivel înalt</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>este membră a Platformei privind egalitatea de gen și diversitatea în sistemul vamal a Organizației Mondiale a Vămilelor (OMV).</p> <p>În 2023 funcționarele au participat la 3 evenimente organizate de aceste platforme: Conferința Virtuală a Platformei privind egalitatea de gen și diversitatea în sistemul vamal, desfășurată de OMV (2F); atelier de lucru a Grupului Virtual în domeniul egalității de gen a OMV (1F).</p> <p>În 2024, 1funcionară, membră a Platformei virtuale privind egalitatea de gen și diversitatea în sistemul vamal a Organizației Mondiale a Vămilelor, a participat la 2 evenimente organizate de una din aceste platforme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ședința Grupului Virtual în domeniul egalității de gen și a diversității a OMV (GED) - Ședința Grupului Virtual în domeniul egalității de gen și a diversității a OMV (GED) <p>2024</p> <p>În 2024, MAI a organizat cu suportul UN Women o vizită de lucru la Kiev (Ucraina) în vederea promovării aplicabilității Rezoluției 1325 la departamentele de investigații a crimelor de război. Activitatea a fost centrată pe evaluarea riscurilor, amenințărilor și a vulnerabilităților cu care se confruntă femeile din sectorul de securitate în contexte de război, modul de abordare și gestionare a problemelor legate de violența sexuală, violența bazată pe gen sau alte fenomene conexe pe timp de conflict sau postconflict în comun cu organele poliției sau/și organele procuraturii, după caz alți parteneri.</p> <p>13 angajate din cadrul instituțiilor subordonate MAI au participat la Conferința Anuală Internațională pentru Femeile din Poliție, desfășurată la Chicago, SUA.</p> <p>IGPF</p> <p>Conferința internațională a femeilor în poliție,</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>organizată sub egida Asociației femeilor din poliția Muntenegru și Rețeaua europeană a femeilor din poliție (1 persoană participantă);</p> <p>În 2024, 8 angajate ale Serviciului Vamal au participat la conferința internațională practico-științifică „Implementarea politicii de gen la etapa modernă de dezvoltare a sectorului de securitate și apărare: starea de lucruri, probleme, perspective”, organizată de Academia Națională a Serviciului Grăniceri de Stat a Ucrainei „Bogdan Hmelnițki”, UN Women Ucraina, Comisarul Guvernamental pentru Politici în domeniul Egalității de Gen, Asociația Femeilor din Aplicarea Legii din Ucraina, Centrul Consultativ de Informații pentru Femei.</p> <p>2025 Ministerul Apărării ca parte a Procesului reuniunii miniștrilor apărării din Europa de Sud-Est (SEDM), în anul 2025 a participat la Conferința internațională cu tematica “De la adoptare la implementare – 25 ani de la Rezoluția CS ONU 1325 în practică” organizată în cadrul proiectului “Femei lideri în domeniul securității și apărării” (FLSD), în Belgrad, Serbia. La activitate Ministerul Apărării a fost prezentat de șefa adjunctă a Direcției politici resurse umane care a prezentat reușitele și provocările instituției de apărare pe Agenda Femeile, Pacea și Securitatea, dar și experiența în misiunile de menținere a păcii. Totodată, Republica Moldova a reconfirmat angajamentul de implicare activă prin găzduirea Conferinței FLSD în 2026, fiind desemnată Națiune Lider pentru 2026 în implementarea proiectului FLSD din cadrul SEDM.</p> <p>De asemenea, MA a participat la Conferința “Dincolo de 1325 : reflecții asupra a 25 de ani de activitate privind Femeile, Pacea și Securitatea - repere, provocări și drumul de urmat la NATO” la Bruxelles, Belgia - 2 participanți: Șefa Asociației de Femei din Armata Națională și unitatea gender din cadrul</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Ministerului Apărării (1 femeie și 1 bărbat)</p> <p>SPPS a participat la cea de-a XX-a Conferință a Asociației Serviciilor de Protecție Personală (APPS) – „Tendințe actuale în materie de securitate”, desfășurată în perioada 10-13 noiembrie, la care au participat 2 ofițeri cu funcții de conducere;</p> <p>MAE În anul 2025, sub egida Președintei-în-exercițiu OSCE a Finlandei, a fost lansată Foaia de parcurs pentru implementarea voluntară a angajamentelor OSCE pe dimensiunea Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2025-2026, la care s-a alăturat și RM, exprimându-și deschiderea pentru elaborarea noii ediții ale PNA 1325.</p> <ul style="list-style-type: none"> • În cadrul forurilor OSCE, în anul 2025, Republica Moldova s-a aliniat la 6 declarații pe tematica Rezoluției 1325; • În marja ședinței comune a Forumului pentru Securitate- Consiliului Permanent OSCE nr. 94 din data de 12 martie a fost prezentată, de către Reprezentanța Permanentă a Republicii Moldova pe lângă OSCE, o declarație națională la subiectul agendei Rezoluției ”Femeile, Pacea și Securitatea” • Misiunea RM la New York a participat cu intervenție la Reuniunea aniversară cu prilejul marcării a 30 de ani a celei de-a 4-a Conferințe mondiale dedicată femeilor <p>SV 1 funcționară din Centrul de Instruire, responsabilă de coordonarea implementării în cadrul SV a Programului Național de implementare a Rezoluției 1325, și membră a Platformei virtuale privind egalitatea de gen și diversitatea în sistemul vamal a Organizației Mondiale a Vămirilor (OMV), a Grupului Virtual în domeniul egalității de gen și a diversității a OMV și a Platformei OSCE pentru egalitatea de gen în sectorul managementul și securitatea frontierei, a participat la</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>Conferința privind egalitatea de gen și diversitatea în sistemul vamal pe 06 octombrie 2025, organizată de OMV.</p> <p>În perioada 3-7 februarie 2025, patru reprezentanți guvernamentali de nivel înalt au participat la Conferința internațională a punctelor focale naționale WPS de la Tokyo [link], contribuind la consolidarea parteneriatelor și la schimbul de cunoștințe privind promovarea angajamentelor în ceea ce privește egalitatea de gen.</p> <p>Totodată, MAI a fost reprezentat la o conferință aniversară FPS găzduită de Ministerul Apărării Naționale din România, sporindu-și cunoștințele despre bunele practici de coordonare ale României în ceea ce privește implementarea Agendei FPS.</p> <p>Un alt schimb de experiență a avut loc în cadrul reuniunii tematice a Rețelei globale a punctelor focale FPS, care a avut loc la Oslo [link], unde reprezentanta Secretariatului NAP din Moldova și-a îmbunătățit cunoștințele despre cum evoluează rolurile femeilor în contextul actual de conflict tot mai complex.</p> <p>9 participanți – inclusiv șapte puncte focale FPS și o reprezentantă a unui ONG – au efectuat o vizită de studiu la Sarajevo, Bosnia și Herțegovina unde au învățat din experiența Bosniei și Herțegovinei despre implementarea NAP, colectarea de date și monitorizarea acestuia [link]. Vizita a inclus întâlniri bilaterale cu instituții naționale cheie și participarea la o conferință internațională FPS de două zile, facilitată cu sprijinul UN Women și al Gender Associations.</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
11.5. Încheierea parteneriatelor și angajamentelor în vederea promovării Agendei „Femeia, pacea și securitatea”	Numărul de acorduri decooperare încheiate; femei implicate în vederea promovării păcii și securității	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorităților/instituțiilor implicate	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Serviciul Vamal; Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor) Organizațiile societății civile	<p>Serviciul Vamal În 2024 Serviciul Vamal și A.O. „Institutul pentru Democrație și Dezvoltare” au încheiat un Acord de cooperare, obiectivele cărui urmează să se realizeze prin organizarea de seminare, cursuri de instruire și alte evenimente, menite să sporească competențele profesionale ale funcționarilor vamali și să promoveze bune practici în administrarea vamală. În plus, activitățile se vor axa pe inițierea și implementarea proiectelor naționale și internaționale care să răspundă necesităților actuale, conform obiectivelor strategice, printre care este și promovarea culturii de gen la nivel instituțional.</p> <p>I4DD a încheiat parteneriate de colaborare pentru implementarea Agendei FPS cu Ministerul Afacerilor Interne și Serviciul Vamal, ambele semnate în anul 2024.</p> <p>La fel, I4DD are un parteneriat de colaborare cu Asociația Femeilor din Armata Națională.</p> <p>2025 Academia „Ștefan cel Mare” MAI a semnat un Acord de colaborare cu unitatea de implementare a proiectului MENSANA („Suport pentru Reforma Serviciilor de Sănătate Mintală în Republica Moldova”), care include activități privind promovarea sănătății mintale în rândul funcționarilor publici cu statut special.</p> <p>A.O. IVC 2 Parteneriate de colaborare au fost inițiate cu Consiliile raionale Ialoveni și Ștefan Vodă pentru elaborarea Planurilor locale de acțiuni pentru localizarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea. Ca urmare a acestor parteneriate inițiate, au fost organizate și desfășurate 2 sesiuni de instruire pentru reprezentanții APL și OSC din aceste două raioane și au fost instituite 2 Grupuri de lucru la nivel de Consilii</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						raionale, care vor elabora Planurile locale de localizare a Agendei Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2026-2027.
11.6. Accesarea și implementarea proiectelor de asistență externă în domeniul „Femeia, pacea și securitate”	Noi proiecte de asistență accesate și agreate; investiții în sectorul de securitate și apărare realizate	2023-100,0 2024-100,0 2025-100,0 2026-100,0 2027-100,0 Total: 500,0	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Serviciul Vamal; Cancelaria de Stat (Biroul Politici de Reintegrare); Ministerul Justiției (Administrația Națională a Penitenciarelor); Centrul Național Anticorupție	<p>2023 A fost stabilit un parteneriat de asistență, expertiză și cooperare cu DCAF privind dezvoltarea indicatorilor din Planului de acțiuni a Programului 1325.</p> <p>2024 I4DD are un parteneriat de colaborare cu DCAF, cu sprijinul Suediei în cadrul proiectului “Întărirea păcii, drepturile omului și rolul femeilor în implementarea Agendei FPS și reziliența comunitară”, prin intermediul căruia susține activitățile PNA 1325.</p> <p>I4DD a devenit membră a Compactului pentru Femei, Pace și Securitate și Acțiuni Umanitare în 2024.</p> <p>PISA Proiectul ACADEMIA DE SECURITATE, EDIȚIA: SECURITATEA UMANĂ & FPS Scop: Creșterea nivelului de înțelegere, dezvoltare și promovare a conceptului de securitate umană și consolidarea rezilienței, prin încurajarea implicării active a femeilor în discuțiile și procesele legate de pace, securitate și apărare, atât la nivel local, cât și național. Participanți: 198 beneficiari direcți + 33 participanți la activitatea finală, cu vârste cuprinse între 17 și peste 60 de ani; provenind din zone urbane și rurale; atât femei, cât și bărbați. Rata de acoperire Facebook – 107.014; Interacțiuni pe Facebook – 6.439; 10 interviuri, materiale video (reels) și emisiuni TV, în principal pe teme legate de securitatea umană și Agenda Femeile, Pacea și Securitatea (FPS):</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>3 materiale jurnalistice elaborate și 1 emisiune TV organizată</p> <p>Impact:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Îmbunătățirea înțelegerii și cunoștințelor despre problemele de securitate, Agenda Femeile, Pacea și Securitatea, comunicarea strategică (StratCom) și Strategia Națională de Securitate. • Consolidarea și dezvoltarea culturii de securitate și culturii strategice în cadrul instituțiilor din sectorul guvernamental și al autorităților publice locale, prin organizarea unei tabere de toamnă pentru reprezentanții instituțiilor responsabile de implementarea Strategiei Naționale de Securitate și a Programului Național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea (NAP). • Creșterea gradului de conștientizare și înțelegere a perspectivelor și culturilor de gen diverse în rândul sectorului guvernamental, sectorului privat, mass-mediei, mediului academic și publicului larg, prin teme discutate în cadrul fiecărei activități organizate, începând cu activitatea de lansare a proiectului, unde ne-am întâlnit cu potențiali beneficiari care ulterior s-au implicat pe parcursul proiectului, creând astfel o rețea informală de instituții interesate de promovarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea. • Proiectul a continuat cu mese rotunde axate pe teme precum: rolul organizațiilor de femei și al societății civile în supravegherea democratică a sectorului de securitate și prevenirea conflictelor; și rolul femeilor în procesele de pace și securitate la nivel local și național; cu materialele elaborate despre Agenda FPS; și s-a încheiat cu activitatea finală de bilanț, unde s-a discutat despre importanța comunicării corecte pe subiecte legate de Agenda FPS, necesitatea continuării unor astfel de proiecte și consolidarea capacităților instituționale, atât ale societății civile, cât și ale instituțiilor statului.

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>• Un alt mod de a contribui la creșterea gradului de conștientizare și înțelegere a fost realizarea de materiale jurnalistice de către partenerii proiectului, care au elaborat 10 interviuri, materiale video (reels) și emisiuni TV pe teme legate în principal de securitatea umană și Agenda Femeile, Pacea și Securitatea.</p> <p>Proiectul CREAREA GRUPULUI DE INIȚIATIVĂ FPS Scop: Crearea unui grup funcțional al societății civile din domeniul Femeile, Pacea și Securitatea, care să colaboreze cu instituțiile guvernamentale; Dezvoltarea unui mecanism durabil pentru distribuirea rolurilor; Consolidarea comunicării strategice pentru un sprijin mai larg. Impact: Înființarea Grupului de Inițiativă FPS și adoptarea procedurilor sale operaționale marchează un pas important în avansarea Agendei FPS și în coordonarea acțiunilor actorilor implicați în acest domeniu. Această realizare se aliniază angajamentelor Republicii Moldova în baza Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU și demonstrează recunoașterea tot mai mare a rolului societății civile în reducerea decalajului dintre politici și implementare.</p> <p>Proiectul PROMOVAREA AGENDEI PRIVIND FPS PRIN COMUNICARE STRATEGICĂ ȘI MONITORIZARE Scop: De a promova transparența, responsabilitatea și comunicarea eficientă în implementarea Agendei privind Femeile, Pacea și Securitatea (FPS) în Republica Moldova Participanți: 126 de beneficiari direcți (fără dublă numărare) cu vârste cuprinse între 18 și peste 60 de ani; din zone urbane și rurale; atât femei, cât și bărbați. Total reach: 317.862 Total engagement: 106.194 Impact: Consolidarea capacităților de comunicare</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>strategică s-a realizat prin organizarea Taberei de Toamnă și prin elaborarea Planului de Comunicare Strategică. A fost elaborat și prezentat primul Raport de Monitorizare privind implementarea Programului Național pentru aplicarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU, contribuind la o mai bună înțelegere a provocărilor și progreselor și oferind recomandări pentru implementarea eficientă a Planului Național de Acțiune (NAP). De asemenea, proiectul a consolidat colaborarea dintre instituțiile statului și societatea civilă, punând bazele unui cadru mai solid pentru viitoare activități de advocacy și implementare de politici.</p> <p>Proiectul PROMOVAREA AGENDEI FPS: COMBATerea DEZINFORMĂRII ȘI STEREOTIPURILOR</p> <p>Scop: de a crește gradul de conștientizare și înțelegere cu privire la necesitatea și importanța integrării perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare, promovând un mediu mai inclusiv și echitabil pentru fete și femei, inclusiv pentru fetele și femeile refugiate.</p> <p>Numărul de participanți:</p> <p>31 de participanți (3B și 28F):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 participanți din instituții publice • 12 participanți din societatea civilă • 3 participanți din organizații internaționale • 1 participant din partea unei ambasade • 1 participant din mediul academic <p>Impactul cumulativ al produselor media publicate pe Facebook:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rata totală de acoperire (reach): 11.553 • Total engagement: 5.411 • Total interacțiuni: 124 <p>Impact: Proiectul a consolidat Agenda FPS prin activități axate pe combaterea stereotipurilor, barierelor și dezinformării. Printre realizările-cheie se numără: elaborarea unui policy brief cu recomandări</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>concrete, organizarea unui eveniment de lansare cu 31 de participanți, creșterea vizibilității prin campanii media (reach total: 11.553; engagement: 5.411), dezvoltarea de conținut creativ (6 ilustrații, 10 interviuri despre contribuțiile femeilor, inclusiv refugiate), precum și desfășurarea a 6 sesiuni de informare pentru 127 de femei despre egalitatea de gen și drepturile socio-economice.</p> <p>Proiectul CONSOLIDAREA COLABORĂRII ȘI A PROMOVĂRII PENTRU AGENDA PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA Scop: Îmbunătățirea colaborării dintre societatea civilă și instituțiile de stat în vederea implementării și promovării eficiente a Agendei FPS și a PNA a RCSONU 1325 privind FPS pentru anii 2023-2027. Numărul de participanți: 25 Impact: Faza anterioară a proiectului a pus bazele esențiale, inclusiv crearea Grupului de Inițiativă Femeile, Pacea și Securitatea. Pe baza acestor rezultate, PISA va intensifica dialogul instituțional prin întâlniri strategice cu autoritățile centrale, în special cu MAI, consolidând angajamentul național al Republicii Moldova pentru implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU.</p> <p>2025 În 2025, IGSU a fost implicat în cadrul Proiectului „UE pentru Egalitatea de Gen: Serviciul de Asistență pentru Reforme (Faza II)”, implementat cu suportul Delegației Uniunii Europene. În acest context, se prevede elaborarea și implementarea unui Plan Gender instituțional pentru perioada 2026–2030, aplicabil la nivelul IGSU, care va include și acțiunile prevăzute în Planul național de implementare a Rezoluției 1325 „Femeile, Pacea și Securitatea”. Această inițiativă va contribui la consolidarea cadrului instituțional privind integrarea perspectivei de gen și la</p>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
						<p>alinieră la angajamentele internaționale asumate în domeniul egalității de gen și securității.</p> <p>Cu suportul Consiliului European, IGM implementează proiectul ”Consolidarea protecției drepturilor omului în cazul refugiaților și migranților în Republica Moldova: faza II” (2025 – 2028). Acesta urmărește să contribuie la o protecție mai eficientă a refugiaților, solicitanților de azil și migranților din Republica Moldova, prin îmbunătățirea capacităților autorităților naționale. Aceasta se va realiza prin dezvoltarea unor sisteme de migrație, azil și primire pe termen lung mai eficiente și bazate pe respectarea drepturilor omului, precum și prin oferirea unui sprijin personalizat țării pentru a răspunde nevoilor refugiaților, solicitanților de azil și migranților.</p> <p>Academia „Ștefan cel Mare a MAI a aplicat cu succes în cadrul programului Canada Fund for Local Initiatives, gestionat de Ambasada Canadei în Republica Moldova. Proiectul propus, intitulat: „Instituționalizarea leadershipului feminin în instituțiile de aplicare a legii din Republica Moldova prin crearea unui cadru durabil de sprijin și afirmare profesională”, se aliniază priorităților strategice din domeniul „Femeia, Pacea și Securitatea”, vizând consolidarea rolului femeilor în structurile de aplicare a legii.</p>
11.7. Organizarea Conferinței internaționale cu ocazia aniversării a 25 de ani de la adoptarea Rezoluției ONU 1325	Conferință organizată în baza unui concept	2025-100,0	Partenerii de dezvoltare	Trimestrul IV 2025	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne în parteneriat cu alte autorități naționale și parteneri interesați Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile Parteneri de dezvoltare; organizațiile	În contextul celebrării a 25 de ani de la adoptarea Rezoluției CS ONU 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea, în noiembrie 2025 la Chișinău a avut loc cea de-a doua ediție a conferinței internaționale de nivel înalt „ Women4Security ”, organizată de MAI în parteneriat cu UN Women, EUPM, DCAF, GS-Foundation și cu suportul financiar al Suediei și Danemarcei. Astfel, cei 212 participanți (159 femei, 52 bărbați), printre care lideri guvernamentali, ai organizațiilor internaționale, experți, reprezentanți ai

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
					societății civile	mediului academic și ai societății civile din peste 10 țări, și-au exprimat opiniile, au făcut schimb de experiență și lecții învățate referitor la transpunerea angajamentelor globale în acțiuni cu impact local. Conferința s-a încheiat cu o declarație comună care reafirmă angajamentul față de egalitatea de gen, consolidarea leadershipului femeilor, abordarea amenințărilor digitale și a celor bazate pe gen și asigurarea faptului că agenda WPS va produce schimbări măsurabile în următorii 25 de ani.
Obiectivul specific nr. 12. Raportare și implicare						
12.1. Elaborarea raportului anual consolidat cu privire la realizarea Planului Național de Acțiuni sistematizat în baza informațiilor furnizate de autoritățile responsabile de implementarea Planului Național de Acțiuni 2023-2027	Raport elaborat; rezultatele obținute validate	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	Anual	Ministerul Afacerilor Interne; autoritățile implementatoare Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	Rapoartele anuale pentru anul 2023 și 2024 cu privire la realizarea Planului național de acțiuni sistematizat în baza informațiilor furnizate de autoritățile responsabile de implementarea Planului Național de Acțiuni 2023-2027 au fost elaborate și plasate pe pagina web a MAI . 2025 PISA a elaborat un raport alternativ de monitorizare al Programului național de implementare a Rezoluției 1325 pentru perioada 2023 - 2024
12.2. Elaborarea raportului anual consolidat cu privire la realizarea angajamentelor internaționale la care Republica Moldova este parte în domeniul promovării agendei Femeile Pacea și Securitatea	Raport elaborat; Rezultatele obținute validate	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2027	Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene; Ministerul Apărării; Ministerul Muncii și Protecției Sociale Organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>
12.3. Elaborarea raportului cu privire la necesitatea revizuirii măsurilor naționale cu privire la îmbunătățirea instrumentelor juridice naționale pentru realizarea angajamentelor internaționale la noi standarde	Raport elaborat; Set de măsuri/recomandări întocmit; rezultatele obținute validate	În limita mijloacelor alocate	Bugetul autorității or/instituțiilor implicate	2026	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; alte autorități după caz Organizațiile societății civile	<i>Neinițiat</i>

Acțiuni	Indicatori de monitorizare și măsuri de verificare	Costuri de implementare (mii lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile și Parteneri	Progres
12.4. Valorificarea cadrului de aplicare a politicii Organizației Națiunilor Unite privind desemnarea unui consilier de gen (<i>gender adviser</i>) la nivel operațional privind implementarea Rezoluției 1325 privind femeile, pacea și securitatea și a altor rezoluții conexe	1 consilier de gen desemnat; transfer de experiență și bune practici realizat	2024-480,0 2025-480,0 2026-480,0 2027-480,0 Total: 1920,0 40,0*12 luni	Partenerii de dezvoltare	2027	Ministerul Apărării; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene Parteneri de dezvoltare; organizațiile societății civile	În 2025, prin Ordinul Ministrului Apărării nr.1068/2025 cu privire la activitatea unității gender în cadrul Armatei Naționale au fost desemnate în cadrul tuturor unităților militare persoane responsabile de domeniul implementării perspectivei de gen (50 de unități de gen), informându-le cu privire la rolurile și funcțiile acestora în decursul unui eveniment organizat inclusiv în contextul campanie de 16 zile.